



**Servizio Risorse Umane (trattamento giuridico),
Politiche Comunitarie, Politiche del Lavoro
e della Formazione**

prot. n. 17686 del P.S. 2017

invio esclusivamente a mezzo e-mail

A tutto il Personale dipendente per il tramite dei Sigg.ri

Dr.ssa Laura Felici
Dirigente del Dipartimento Risorse Finanziarie ed Economiche

Arch. Luca Lozzi
Dirigente del Dipartimento Governo del Territorio

Magg.re Michele Lamanna
Dirigente del Dipartimento della Vigilanza e della Polizia Locale

Ai Responsabili Tutti dei Servizi

Ai Responsabili dei Servizi Autonomi:
Servizio Autonomo Politiche Sociali: Dr.ssa F. Moreschi
Servizio Autonomo Politiche Educative: Dr.ssa E. Bossetti
Servizio Autonomo Fondazione ICM : Dr. P. Togninelli

**OGGETTO : D.G.C. n. 83 DEL 28.04.2017 RIADeguAMENTO CRITERI
GENERALI DI COLLOCAMENTO A RIPOSO**

Per opportuna conoscenza del personale dipendente , si comunica che con atto deliberativo di Giunta n. 83 del 28 aprile u.s. , è stato approvato il nuovo Regolamento sui criteri di collocamento a riposo , allegato alla presente , dichiarato immediatamente eseguibile.

La presente nota informativa viene inviata per posta elettronica a tutto il personale dipendente ma è cura responsabilità di ogni Responsabile di servizio dei Dipartimenti in indirizzo voler assicurare che quanto contenuto nella presente comunicazione sia messo a disposizione anche delle risorse umane loro assegnate, di ruolo e non, non raggiungibili tramite casella di posta o assente da lungo periodo in servizio per svariati motivi. La presente circolare è pubblicata sul sito istituzionale, nella sezione " Amministrazione trasparente " "

Monterotondo , Sede Comunale 8 MAGGIO 2017

Il Responsabile del procedimento
Dr.ssa A. Muratore

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane
trattamento giuridico , Politiche Comunitarie,
Politiche del Lavoro e della Formazione
(Dr. C. De Angelis)

Il Segretario Generale e Dirigente del Dipartimento
del Servizio Risorse Umane, trattamento giuridico , Politiche
Comunitarie, Politiche del Lavoro e della Formazione
Dr. M. Di Rocco



Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 83 del 28/04/2017

OGGETTO: RIADeguamento criteri generali di collocamento a riposo di risoluzione obbligatoria rapporto di lavoro per limiti di età (raggiungimento limite ordinamentale) e collocamento a riposo per limiti di età (vecchiaia) rettifica parziale DGCN.129DELL 8 6 2015

L'anno 2017, il giorno 28 del mese di Aprile a partire dalle ore 11.00 si è riunita nella Residenza Municipale la

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

		PRESENTE
Alessandri Mauro	Sindaco	SI
Cavalli Luigi	Assessore	SI
Di Nicola Alessandro	Assessore	SI
Lupi Antonino	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Pieretti Alessia	Assessore	SI
Valenti Marianna	Assessore	NO
Varone Riccardo	Assessore	SI

Presiede: Sindaco Alessandri Mauro

Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale Mauro Di Rocco

Deliberazione n. 83 del 28/04/2017

OGGETTO: RIADeguamento criteri generali di collocamento a riposo di risoluzione obbligatoria rapporto di lavoro per limiti di età (raggiungimento limite ordinamentale) e collocamento a riposo per limiti di età (vecchiaia) Rettifica parziale DGCN.129DELL 8 6 2015

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Personale Sig. Alessandro Di Nicola

Premesso che ai sensi dell'art. 24 comma 3 e 24 comma 14 della legge 214/2011, tutti i lavoratori che entro il 31.12.2011 hanno raggiunto i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla normativa vigente prima della riforma Monti- Fornero, conseguono il diritto alla prestazione pensionistica secondo tale normativa, rimanendo soggetti al regime previgente per l'accesso e per la decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia e di anzianità;

Pertanto anche se sono ancora in servizio, tali dipendenti non sono soggetti, neppure su opzione, al nuovo regime sui requisiti di età e di anzianità contributiva, fermo restando che si applica anche a loro il regime contributivo pro-rata per le anzianità maturate a decorrere dal 1 gennaio 2012;

Vista la circolare n. 2 del 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, in esecuzione della quale le Amministrazioni, nel 2012 e negli anni successivi, dovranno collocare a riposo al compimento dei 65 anni quei dipendenti che nel 2011 erano già in possesso della massima anzianità contributiva o della quota o comunque dei requisiti previsti per la pensione;

Considerato che l'articolo 72 del D.L. 112/2008, così come modificato dall'articolo 17, commi 35- novies e decies del D.L. 78/2009, ha valorizzato la discrezionalità riconosciuta al datore nell'esercizio della facoltà di adottare per le pubbliche amministrazioni, per il triennio 2009-2011, la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro come strumento unilaterale, in base a valutazioni che un'Amministrazione compie in relazione all'organizzazione, al fabbisogno professionale e alla disponibilità finanziaria;

Visto il decreto legge 13 agosto 2011 n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011 n. 148, e in particolare l'articolo 1, comma 16, che ha prorogato per un ulteriore triennio, 2012-2014, le disposizioni dell'articolo 72 comma 11 del decreto legge n. 112 del 2008, così come anche confermato dall'articolo 24, comma 20, del D.L. 201/2011, circa il predetto istituto di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, nel caso in cui il dipendente (compresi i dirigenti) abbia maturato un'anzianità contributiva pari a 40 anni (con un preavviso di sei mesi) e fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente nel periodo di riferimento in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici;

Dato atto che la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro è una facoltà che rientra nei poteri di riorganizzazione della Pubblica Amministrazione ai sensi dell'articolo 5 del D.lgsvo 165/2001;

Considerato che la stessa Funzione Pubblica ha precisato che "resta inteso che il presupposto per l'applicazione dell'istituto della risoluzione nei confronti di coloro che hanno maturato i requisiti di età o di anzianità contributiva entro l'anno 2011 per effetto della norma rimane fissato secondo il regime previgente al compimento dei 40 anni di anzianità contributiva";

Riprendendo quanto detto nella circolare n. 10 del 2008, il predetto Dipartimento ha raccomandato, nell'ambito dell'esercizio della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, alle amministrazioni "di adottare 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.

Tali criteri si configurano quale atto di indirizzo generale e quindi, dovrebbero essere contenuti nell'atto di programmazione dei fabbisogni di personale 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 i processi di riorganizzazione che potrebbero portare a situazioni di esubero “;

Visto l'art. 16 comma 11 del D.l. n. 98 del 2011 , convertito in l.n. 111 del 2011 , secondo cui: “ In tema di risoluzione del rapporto di lavoro l'esercizio della facoltà riconosciuta alle pubbliche amministrazioni prevista dal comma 11 dell'articolo 72 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112 , convertito , con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e successive modificazioni , non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri di applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al visto dei competenti organi di controllo “;

Visto il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni , dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125 , recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni , e in particolare l'articolo 2 , commi 4 e 5 ;

VISTO in particolare il comma 5 dell'art.2 del D.l. 101/2013 , che con un 'interpretazione autentica dell'art.24 , comma 4 , secondo periodo, del decreto legge n. 201/2011, ha chiarito che chiunque abbia raggiunto il diritto a pensione, a qualsiasi titolo, indipendentemente se prima o dopo riforma Fornero , deve essere posto a riposo d'ufficio al compimento dei 65 anni che continua ad essere il limite ordinamentale , non modificato dall'elevazione dei requisiti anagrafici per la pensione di vecchiaia che secondo la riforma Fornero , e precisamente art. 24 comma 6 del D.l. 201/2011 sono pari a 66 anni e mesi indicizzati secondo le speranze di vita , costituendo i 65 anni “ il limite non superabile “ , se non per il trattenimento in servizio “- ora abrogato con il D.L. 90/2014 , convertito in l. 114/2014 – “o per consentire all'interessato di conseguire la prima decorrenza utile della pensione ove essa non sia immediata “ ;

DATO ATTO che il limite ordinamentale per la permanenza in servizio è fissato, in via generale, dall'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 29.12.1973, n. 1092, per i dipendenti statali e dall'art. 12 della legge 20.03.1975, n.70 per i dipendenti degli enti pubblici. ;

TENUTO CONTO che il limite di età di vecchiaia si colloca al raggiungimento, ove non si sia raggiunto un precedente diritto a pensione , di un 'età anagrafica pari a 66 anni e mesi indicizzati secondo quanto stabilito dall'Istat,(comma 12 art. 24 del D.L.201/2011, convertito in l. 214/2011 .c. d “decreto salva Italia “) con apposito decreto del Ministero dell'Economia ove il dipendente non abbia raggiunto il limite contributivo minimo di 20 anni ;

Viste le circolari n. 10 del 20 ottobre 2008 , n. 4 del 16 settembre 2009 e nota n. 46078 del 18 ottobre 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri , Dipartimento della Funzione Pubblica , con cui sono stati indicati i criteri per l'applicazione dell'articolo 72 commi 7 e 11 del D.L. 112/2008 ;

Visti i pareri della Funzione Pubblica , in particolare il n° 13264 del 19 marzo 2013 e il n° 15888 del 4 aprile 2013, rafforzati successivamente dalle interpretazioni autentiche di cui al D.L. n° 101/2013 sostanzialmente così riassumibili:

a) il collocamento a riposo per limiti ordinamentali avviene sempre al compimento del 65° anno di età in due specifici momenti:

1) quando il dipendente ha già maturato qualsiasi diritto a pensione anche in ordinamenti diversi;

2) quando il dipendente non ha maturato il diritto a pensione né lo maturerà sia tenendo conto di altri periodi assicurativi, sia protraendo il rapporto fino all'età di 70 anni (indicizzati alla speranza di vita, quindi 70 anni e mesi 7 mesi dal 2016 al 2018 e 70 anni e 11 mesi dal 2019 al 2020);

b) avviene in data successiva in assenza di diritto a pensione già maturato, ma al momento in cui il dipendente maturerà qualsiasi diritto a pensione e la eventuale finestra.

Tenuto conto che è diritto a pensione il fatto di avere maturato al 31 dicembre 2011 l'età allora richiesta (65 anni uomo e 61 anni donna) associati al requisito dei 20 anni di contribuzione (o alla minore consistenza in funzione della deroga di cui al D.Lgs. n° 503/1992), così come è diritto a pensione il fatto di avere maturato alla predetta data il requisito attraverso il meccanismo della “quota” (35 anni di contributi, 60 anni di età e quota 96).

Costituisce un diritto maturato anche il fatto di avere raggiunto i 40 anni al 31 dicembre 2011 o il fatto di avere perfezionato successivamente i nuovi requisiti per la pensione anticipata introdotta

dalla riforma Fornero (ad oggi e fino al 31.12.2018 i 42 anni e 10 mesi per l'uomo o i 41 anni e 10 mesi per la donna).

VISTO l'art.1 del decreto legge n. 90/2014, come modificato in sede di conversione in legge l. 114/2014) in cui vengono stabilite norme per promuovere il ricambio generazionale negli organici delle pubbliche amministrazioni, attraverso l'abrogazione del trattenimento in servizio e il consolidamento della facoltà per gli Enti di risolvere in modo strutturale , superando quindi il precedente limite temporale al 31.12.2014, il contratto di lavoro unilateralmente nei confronti dei dipendenti che abbiano maturato il requisito di anzianità contributiva, che è pari ai requisiti prescritti dalla pensione anticipata + mesi indicizzati

In particolare con il D.L. 90/2014 , convertito in l. 114/2014 sono abrogati :

l'art. 16 del D.Lgs. n. 503/1992, che prevedeva la possibilità per i dipendenti che avessero maturato i limiti di età per il collocamento a riposo di richiedere all'amministrazione di appartenenza la permanenza in servizio per un ulteriore biennio;

- i commi 8, 9 e 10 dell'art. 72 del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge 133/2008 che stabilivano la facoltà per le amministrazioni, sulla base dell'esperienza professionale acquisita dal richiedente in determinati o specifici ambiti e in funzione dell'efficiente andamento dei servizi, di accogliere l'istanza di trattenimento in servizio;

- il comma 31 dell'art. 9 del decreto legge n. 78/2010, convertito in legge 122/2010 , che aveva ulteriormente limitato l'istituto, riconducendo i trattenimenti in servizio nel contesto dei limiti alle facoltà assunzionali ;

Visto il comma 5 del D.L. 90/2014 , che riscrive il comma 11 dell'art. 72 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, nei seguenti termini “ 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'art. 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'art. 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'art. 24” (62 anni)

Considerato che quest'Amministrazione Comunale con atti deliberativi di Giunta Comunale n. 40/201 - n.271/2014 n. 129/2015 ha regolamentato, di pari passo con l'evoluzione normativa , in applicazione e nel rispetto del quadro normativo sopra dettagliato, criteri ed indirizzi generali in materia di collocamento a riposo del personale dipendente, ivi inclusa l'applicazione della facoltà di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro , stabilendo come indirizzo generale delle politiche del personale , il criterio generale di favorire tra il personale dipendente dell'Ente il ricambio generazionale, pur con il rispetto delle diverse normative in materia di contenimento della spesa di personale e senza arrecare pregiudizio alle esigenze organizzative dell'Ente , attraverso l'acquisizione di circostanziato parere del Responsabile di Servizio ovvero Dirigente del Dipartimento al quale è assegnato il dipendente prossimo alla maturazione del diritto a pensione ;

Considerato, altresì, che la risoluzione non poteva avvenire, prima della legge di stabilità 2015 prima del 62° anno di età, al fine di salvaguardare il dipendente dall'applicazione delle penalizzazioni sul trattamento pensionistico, previste dal comma 10 dell'articolo 24 del d.l. 201/2011, convertito in legge 214/2011 , sospesa in esecuzione della legge di stabilità 2015 fino al 31.12.2017, dando atto tuttavia che la suddetta applicazione, sospesa fino al 31.12.2017, secondo quanto stabilito nella legge di Stabilità 2015, ritorna ad essere vigente dal 1.01.2018 per coloro i quali abbiano raggiunto il requisito contributivo previsto ed indicizzato per la pensione anticipata ma abbiano un'età anagrafica inferiore al 62° anno ;

Considerato che il comma 5 art. 1 il D.L. 90/2014 procede infatti, alla riscrittura ex novo del comma 11 dell'articolo 72 del decreto legge n. 112/2010, convertito in legge n. 135/2010 , stabilendo che non è previsto alcun arco temporale che delimita l'esercizio della risoluzione

unilaterale del rapporto di lavoro : la disposizione diventa, perciò, sistematica e permanente , rimanendo confermati due capisaldi fondamentali:

- la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro è sempre e comunque una facoltà e non un obbligo per l'ente datore di lavoro ;

- la risoluzione del rapporto di lavoro dovrà essere formalizzata previo preavviso di sei mesi;

Dato atto che la nuova disposizione prevede l'esercizio della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro sempre con decisione motivata , con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati e senza pregiudizio per la funzionale erogazione dei servizi , attribuendo all'Amm.ne di appartenenza la verifica e la salvaguardia delle singole posizioni .

Tenuto conto che con nota n. 13264 del 19 marzo 2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica, chiarisce che le pubbliche amministrazioni sono tenute a risolvere il rapporto di lavoro al raggiungimento del 65° anno del proprio personale , anche se il dipendente iscritto alla gestione ex Inpdap non ha maturato un diritto alla pensione, ma può vantarlo presso un altro ente previdenziale;

Vista la circolare Inps n. 37 del 14 marzo 2012 e il messaggio n. 8381 del 15.05.2012 che confermano che le amministrazioni dovranno collocare a riposo al compimento del 65° anno tutti i lavoratori che erano in possesso di un requisito pensionistico entro il 31.12.2011, compreso le lavoratrici iscritte alle Casse gestite dall'ex Inpdap le quali , alla medesima data , avessero compiuto 61 anni di età unitamente al requisito contributivo minimo previsto allora per la pensione di vecchiaia , così come confermato dalla Funzione Pubblica con parere prot.n. 6295 del 31.01.2014 al Comune di Fiumicino;

Vista la circolare n. 2 del 19.02.2015 emanata dalla Funzione Pubblica, in cui viene sottolineato quanto stabilito all'art. 1 del D.l. 24 giugno 2014 n. 90 , in materia di divieto di trattenimento in servizio , e ha riformulato il comma 11 dell'art. 72 del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008 n. 133 , in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni stesse ;

La Funzione Pubblica chiarisce altresì che non è più possibile, dunque, procedere in regime ordinario alla risoluzione unilaterale nei confronti dei dipendenti che compiono i 40 anni di anzianità contributiva (tranne che nel caso di ricorso ai pensionamenti in deroga per soprannumero , per i quali continuano ad applicarsi le disposizioni anteriori al decreto-legge n. 201 del 2011) ma ha nel contempo sottolineato che il recesso si può esercitare al raggiungimento dei 40 anni,(e prima dei 65 anni che costituisce sempre il limite ordinamentale), solo per quei dipendenti che hanno maturato il requisito di accesso al pensionamento entro il 31.12.2011 , come nel caso di coloro che entro tale data hanno maturato la quota 96 , non avendo la nuova norma abrogato il comma 20 dell'art. 24 del citato decreto legge n. 201/2011 , che contiene il richiamo all'art. 72 comma 11 del D.L. 112/2008 ;

Per quanto riguarda la procedura, ai fini del rispetto dell'obbligo di motivazione, con riferimento alle esigenze organizzative e ai criteri di scelta applicati , la Funzione Pubblica segnala , nella citata circolare che, ai sensi dell'art. 16 comma 11 del decreto legge 98/2011 , convertito in l. 111 del 2011, l'esercizio della facoltà riconosciuta alle 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 “ ;

Tenuto conto altresì che nella stessa circolare sopramenzionata la Funzione Pubblica invita le amministrazioni , nel definire i criteri , a prevedere soluzioni di armonizzazioni tra uomini e donne ;

Considerato,al riguardo,che la citata circolare mette a disposizione delle amministrazioni un'interessante valutazione, laddove afferma che “nel definire i criteri le amministrazioni valuteranno se prevedere soluzioni di armonizzazione tra uomini e donne, riguardo al momento di adozione della risoluzione unilaterale del rapporto, al fine di scongiurare casi di discriminazione di genere in relazione al diverso requisito di anzianità contributiva richiesto”.

Tenuto conto che con D.G.C. 129/2015 quest'Amm.ne ha adottato, fra l'altro, nell'individuazione di criteri generali e omogenei (al raggiungimento dei 42 anni e mesi indicizzati sia per uomo che per donna) di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per pensione anticipata , criteri di un'equa politica di pari opportunità , rimuovendo le discriminazioni di genere che la stessa riforma Fornero introduce nei requisiti di anzianità contributiva per l'accesso alla pensione anticipata (41 e

mesi indicizzati per donna e 42 anni e mesi indicizzati per uomo ovvero 40 anni per chi aveva maturato un diritto a pensione al 31.12.2011) , rispetto alle regole del Trattato Europeo (articolo 141) che vieta appunto qualsiasi discriminazione di genere , così come già con sentenza n. 46/2007 del 13.11.2008 la Corte di Giustizia Europea ha condannato l'Italia a rimuovere le differenze di età di accesso nel pubblico impiego in funzione del genere ;

Inoltre poiché l'articolo 1, comma 113, della legge 23 dicembre 2014, n° 190 (legge di stabilità 2015) ha disapplicato fino al 31.12.2017 la normativa che prevedeva la riduzione percentuale, la risoluzione può avvenire in qualsiasi momento una volta perfezionati i predetti requisiti di pensione anticipata e a prescindere da qualunque requisito anagrafico;

Viste le circolari n. 35, n. 36 e n. 37 del 2012 che hanno illustrato le nuove disposizioni in materia di requisiti dei trattamenti pensionistici riguardanti i lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima ;

Visto il decreto 16 dicembre 2014 del Ministero dell'Economia e delle Finanze , pubblicato in G.U. n. 301 del 30.12.2014, in cui sono stati introdotti i parametri di aggiornamento delle speranze di vita , a far data dal 1° gennaio 2016 , incrementando di 4 mesi , dal 2016 al 2018;

Dato Atto che, ai fini del collocamento a riposo attraverso l'istituto della totalizzazione, si deve tener conto del vigente regime delle decorrenze (articolo 5, comma 3, del citato d.lgsvo n. 42 del 2006) e, pertanto, secondo il principio generale, il rapporto di lavoro dovrà proseguire sino alla maturazione della decorrenza per evitare cesure tra trattamento retributivo e trattamento pensionistico.”;

dal 01.01.2016 sarà necessario raggiungere 40 anni e 7 mesi di contributi (per l'accesso indipendentemente dall'età anagrafica) o , in alternativa, 65 anni e 7 mesi per la prestazione di vecchiaia. Si evidenzia, altresì, che, perfezionato il requisito alla quiescenza ammesso dall'istituto della totalizzazione, la decorrenza della prestazione si collocherà con la la finestra pari a 18 mesi ;

Dato Atto che l'adeguamento alla speranza di vita interessa anche le prestazioni di coloro i quali rientrano nel sistema contributivo puro, cioè di quei soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 . In questo caso, ad esempio, il requisito anagrafico per la prestazione anticipata sono a domanda pari a 63 anni e 7 mesi , con accesso subordinato a che il primo importo di pensione non risulti inferiore a 2,8 volte l'assegno sociale , e a 70 anni e 7 mesi per la vecchiaia contributiva.

I nuovi requisiti saranno in vigore solo per due anni, ossia fino al 31 dicembre del 2017. La legge Fornero, ha, infatti, previsto l'adeguamento dei requisiti con cadenza biennale e non più triennale , come era stato invece nel primo periodo di applicazione della legge.

Vista la circolare Inps n. 63 del 20 marzo 2015 che ha illustrato il predetto decreto direttoriale del Ministero dell'economia e delle finanze di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 16 dicembre 2014 ;

Visto il messaggio Inps n. 2535 del 13 aprile 2015 in cui si conferma che dal 2019 gli adeguamenti alle speranze di vita avranno cadenza biennale e pertanto , dovranno essere individuati , con apposito decreto ministeriale , gli incrementi alle speranze di vita , valevoli per il periodo 2019-2020 ;

Vista la D.G.C. n. 41 del 09.03.2017 che ha stabilito che, dall'esito delle procedure di rilevazione compiute all'interno di quest'Amministrazione, non sono risultate presenti , nel Comune di Monterotondo, situazioni di dipendenti in soprannumero, né eccedenze di personale e che , in conseguenza, non sussistono le condizioni per avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. ;

Vista la nota prot.n. 24210 del 16.04.2015 della Funzione Pubblica , in cui vengono forniti chiarimenti al Comune di Brescia circa l'impatto dell'art. 1 comma 113 della l. 190 del 2014 sulla nuova formulazione dell'art. 72 comma 11 del D.l. n. 112 del 2008 , prevista dall'art. 1 comma 5 , del D.l. 90 del 2014 , convertito in l. n. 114 del 2014 , e a tale proposito il Dipartimento chiarisce che le amministrazioni possono utilizzare la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro a prescindere dall'età del dipendente , e con limite fino al 31.12.2017 , nel triennio 2015-2017 , ferma restando la maturazione del requisito della pensione anticipata entro il 31.12.2017 , in quanto non sono più previste penalizzazioni sul trattamento pensionistico per il combinato disposto della l.

190 del 2014 che all'art.1 comma 113 ha previsto con effetto sui trattamenti pensionistici decorrenti dal 1° gennaio 2015 , il secondo periodo del comma 2 – quater dell'articolo 6 del decreto legge 29 dicembre 2011 n. 216 , convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2012 n. 14 e successive modificazioni, è sostituito dal seguente : “ 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, n materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici , non trovano applicazione limitatamente ai soggetti che maturano il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017 “ ;

Considerato che alla luce attuale , il costante adeguamento , analisi e verifica delle esigenze organizzative , gestionali dell'Amministrazione Comunale , in rapporto alle sollecitazioni ed esigenze provenienti dall'utenza , dai portatori di interesse e dagli organi di indirizzo e di governo dell'Ente , si configura esso stesso come funzione di razionalizzazione e miglioramento dell'amministrazione ;

Considerato quindi , in linea con l'atto di indirizzo deliberato con D.G.C. 292 del 15.12.2016 per la revisione parziale della macrostruttura dell'Ente con riarticolazione organizzativa dei servizi e degli uffici assegnati alle aree dirigenziali , che per il perseguimento degli obiettivi di efficienza , efficacia ed economicità ed equilibrio tra risorse ed interventi , anche in termini di formazione e di valenza professionale , è conveniente per l'Ente rivedere il criterio generale della facoltà posta in capo al datore di lavoro nell'esercizio di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro , anche alla luce dell'obbligatorietà posta in essere dai dettami governativi in merito al limite ordinamentale e al divieto di trattenimento in servizio , apportando quindi aggiornamenti e variazioni ai criteri regolamentari deliberati con atto di G.C. n. 129/2015 , per maggiore funzionalità anche in rapporto all'attuale schema organizzativo dell'intera struttura comunale e nel monitoraggio dell'esperienza professionale delle risorse umane , al fine di rendere l'Ente meglio rispondente sia al mutamento del contesto normativo di riferimento si al perseguimento degli scopi politico-amministrativi di legislatura perseguendo al contempo obiettivi di ottimizzazione ed efficienza della struttura organizzativa nel suo complesso ;

Considerato che la legge 232/2016 (legge di bilancio 2017) ha definitivamente superato le penalità-a decorrere dal 2018-che avrebbero trovato applicazione nel caso in cui il pensionamento anticipato avvenisse con età inferiore a 62 anni ;

Tenuto conto che nella legge di stabilità 2017 sono stati inseriti strumenti di flessibilità , in via sperimentale da maggio 2017 a dicembre 2018 , come APE VOLONTARIA(con prestito pensionistico e requisiti di anni 63 e almeno 20 anni di contributi) e APE SOCIALE(con onere a carico dello Stato – requisiti di 63 anni e almeno 30 anni di contributi per determinate categorie come INVALIDI o 36 anni di contributi per CAREGIVERS e attività faticose , comprendendo in questo ambito anche educatrici asilo nido e insegnanti di scuola infanzia) , così provvedimenti senza scadenza per i LAVORATORI PRECOCI , oltre che strumenti di anticipo pensionistico PER INVALIDI e PER CAREGIVERS con l'intento del legislatore di infondere un po' di flessibilità , per chi intende autonomamente di aderire nel sistema previdenziale, profondamente rivisto dalla riforma Fornero approvata per contribuire ad arginare la crisi finanziaria di fine 2011 , consentendo di anticipare la data di pensionamento , così come l'istituto del CUMULO gratuito dei contributi versati in più gestioni , esteso con la legge finanziaria 2017 , anche alla pensione anticipata , consentirà di andare effettivamente in pensione prima , dato che la sommatoria degli anni di servizio prestati presso più gestioni è a costo zero e può riguardare anche quanto versato alle Casse di Previdenza dei professionisti ;

Considerato che sempre nella legge di Stabilità 2017 è estesa la sperimentazione di “OPZIONE DONNA “ che consente di andare in pensione a 57 o 58 anni di età , includendo quindi chi era rimasto finora escluso con i requisiti contributivi ed anagrafici al 31.12.2015 ;

Tenuto conto che superando la tesi sempre sostenuta sia dal Ministero del Lavoro e dall'ex Inpdap tendenti ad affermare che ai fini della collocazione dei singoli assicurati nel sistema previdenziale italiano si dovesse sempre fare riferimento al complesso delle contribuzioni fatte valere dagli stessi ,a prescindere dalla cassa in cui fossero state versate e dal fatto che avessero o meno dato luogo alla liquidazione di una pensione , l'Inps con circolare 50/2016 e 10 /2017 rappresenta che per gli assicurati che chiedono la liquidazione della pensione a carico della gestione pubblica, in virtù della

maturazione - a decorrere dal 1° gennaio 2012 - dei nuovi requisiti previsti dalla legge n. 214 del 2011, occorre fare riferimento alla sola contribuzione versata e accreditata nella gestione assicurativa in cui si liquida la pensione.

Nell'ambito del processo di armonizzazione e di convergenza del sistema pensionistico intrapreso dalla legge n. 214/2011, con la soppressione dell'INPDAP e l'attribuzione delle relative funzioni all'INPS, con la circolare Inps n. 58 del 2016, è precisato che ai fini della valutazione dell'anzianità contributiva posseduta al 31 dicembre 1995 e della conseguente determinazione del sistema di calcolo da adottare per la liquidazione delle pensioni a carico delle gestioni esclusive del regime generale, deve essere presa in considerazione la sola contribuzione, versata o accreditata, nella gestione assicurativa in cui viene liquidata la pensione.

Ai fini dell'accertamento dell'anzianità maturata al 31 dicembre 1995 nei confronti degli iscritti che liquidano la pensione nella gestione esclusiva, occorre avere riguardo all'anzianità contributiva complessivamente maturata nella medesima gestione. In proposito si precisa che nel caso di un iscritto alla Cassa Trattamenti Pensionistici Dipendenti dello Stato che possa far valere contribuzione presso altre Casse pensioni della medesima gestione previdenziale, ai fini dell'accertamento dell'anzianità acquisita al 31 dicembre 1995, occorre avere riguardo all'anzianità complessivamente maturata entro tale data indipendentemente se parte della stessa sia disponibile o abbia dato luogo ad un trattamento pensionistico.

Gli iscritti alla gestione esclusiva, a decorrere dal 1° gennaio 1996, anche se precedentemente a tale data hanno contribuzione versata/accreditata in una forma assicurativa obbligatoria o sostitutiva del regime generale, ancora disponibile o che abbia dato luogo ad un trattamento pensionistico, possono conseguire il diritto al trattamento pensionistico, con il sistema contributivo, presso la gestione esclusiva a condizione che lo stesso sia stato maturato dal 1° gennaio 2012 in relazione ai nuovi requisiti introdotti dalla già richiamata legge n. 214/2011. In particolare si può conseguire un autonomo diritto a pensione con il sistema contributivo in presenza dei seguenti requisiti (tutti da adeguare agli incrementi della speranza di vita):

- 66 anni di età con un'anzianità contributiva minima di 20 anni e a condizione che l'importo della pensione sia superiore ad 1,5 volte l'assegno sociale;

- 70 anni di età e un'anzianità contributiva "effettiva" pari a 5 anni;

- 63 anni di età e 20 anni di contribuzione e a condizione che l'importo della pensione sia superiore ad 2,8 volte l'assegno sociale.

- Pensione anticipata con il requisito contributivo di cui all'articolo 24, comma 10, del d.l. n. 201 del 2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 214 del 2011.

Al fine di definire l'esatto ambito di applicazione connesso ai nuovi criteri, si fa presente che può essere riconosciuto il diritto al trattamento pensionistico contributivo, qualora l'iscritto abbia risolto il rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2011 con una contribuzione minima, effettiva, di 5 anni e a condizione che la stessa si riferisca a periodi successivi 31 dicembre 1995, al raggiungimento dei nuovi requisiti anagrafici di cui al più volte citato art. 24, previsti per il sistema contributivo (adeguati agli incrementi della speranza di vita).

In merito a tali requisiti, si precisa che il riferimento "primo accredito contributivo a decorrere dal 1° gennaio 1996" di cui al comma 11 dell'art. 24 della legge n. 214/2011, quale condizione per accedere al trattamento pensionistico, deve essere riferito alla gestione assicurativa in cui si liquida la pensione.

Vista la circolare Inps n. 73/2014 in materia di rateizzazione e dei termini di pagamento dei TFS e dei TFR per i dipendenti pubblici, in esecuzione dell'art.1 commi 484 e 485 della legge 27 dicembre 2013 n. 147 (legge di stabilità 2014)

Visti:

il decreto legislativo 165/2001;

il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, in particolare l'articolo 107;

il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

Visto l'art.3 dello Statuto dell'Ente ;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del d.Lgs n. 267/2000 come allegati al presente atto sotto la lettera A

Visto il D.lgs n. 267/2000 e s,m,i,

Con voti unanimi

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in parte narrativa, tutte integralmente richiamate e che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento anche per gli effetti di cui all'art.3 della Legge 241/1990:

1. Di Confermare i seguente **criteri generali** di risoluzione obbligatoria e collocamento di rapporto di lavoro per vecchiaia:

Risoluzione obbligatoria per raggiunti limiti di età (raggiungimento limite ordinamentale) e collocamento a riposo per raggiunti limiti di età per diritto alla pensione di vecchiaia (fonte normativa : art. 2 –commi 4 -5 D.l 101/2013 e circ.Funzione Pubblica n. 2/2015);

- *richiamando* il punto a della D.G.C. n. 129/2015 e a conferma delle precedenti DD.G.C. n. 271/2014 – 40/2014 , sono collocati a riposo d'ufficio al raggiungimento del 65 ° anno di età i dipendenti comunali , compreso i dirigenti , che abbiano raggiunto un qualsiasi diritto a pensione, sia secondo i requisiti previsti al 31.12.2011 ovvero al raggiungimento dei 40 anni di anzianità contributiva sempre per chi aveva la quota al 31.12.2011 , sia il personale che , soggetto alla normativa vigente Fornero-Monti , raggiunge o abbia raggiunto dal 2012 il diritto alla pensione anticipata secondo la stessa predetta riforma, pari, attualmente , nel 2017 e sino al 31.12.2018 , ad anni 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne (i suddetti requisiti sono soggetti a possibili successivi incrementi , a partire dall'anno 2019 con cadenza biennale , così come previsto dalla norma stessa e per adeguamento delle speranze di vita , ai sensi dell'art. 24, comma 13, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n.214, e giusto decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 16 dicembre 2014 , pubblicato in G.U. n. 301 del 30.12.2014;

- *richiamando* il concetto espresso al punto b della delibera di G.C. 40/2014, e ripreso nella D.G.C. n. 271/2014 e D.G.C. 129/2015 si conferma che solo i dipendenti comunali, compreso i dirigenti, che non abbiano raggiunto alcun diritto a pensione e in presenza di una contribuzione minima pari a 20 anni (15 anni per i c.d. quindicenni ai sensi della circ.Inps 16/2013), sono collocati a riposo per limiti di età (vecchiaia) fino al raggiungimento del requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia previsti dalla riforma Fornero , pari attualmente a 66 anni e 7 mesi , poi ulteriormente ed eventualmente indicizzati secondo le speranze di vita che dovranno essere indicate dall'Istat con apposito atto .

Oltre tale data il rapporto di lavoro non può più protrarsi ad eccezione del caso in cui il lavoratore non abbia maturato i 20 anni per il diritto a pensione e , solo in tal caso, come ha ricordato la stessa Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 24 comma 7 del D.L. 201/2011, è consentita la prosecuzione del rapporto di lavoro a 70 anni e 7 mesi (più adeguamento dell'indice delle speranze di vita) dando atto tuttavia, riprendendo quanto già indicato sopra , che il limite ordinamentale resta fissato a 65 anni di età nel caso in cui il soggetto non possa perfezionare i requisiti neanche entro il predetto limite dei 70 anni e 7 mesi (con indicizzazione della speranza di vita) e l'Ente dovrà collocare a riposo il proprio dipendente al compimento del limite ordinamentale dei 65 anni, senza peraltro alcun incremento legato alle previsioni della speranza di vita.

Il diritto alla pensione di vecchiaia è soggetto anche a una condizione di carattere economico: per i lavoratori con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre successivamente al 1° gennaio 1996, l'importo della pensione non deve essere inferiore a 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale .Si prescinde dal predetto requisito di importo minimo se il lavoratore , qualora debba proseguire il lavoro, se non raggiunge con vecchiaia Fornero l'importo soglia, fino a 70 anni e 7 mesi (triennio 2016/2018) , ferma restando un'anzianità contributiva minima

effettiva di cinque anni (in questo caso è utile solo l'anzianità contributiva effettivamente versata –obbligatoria , volontaria da riscatto , con esclusione di quella accreditata figurativamente a qualsiasi titolo)

Si dà atto che il limite dei 66 anni e 7 mesi (e adeguamento delle speranze di vita) vale anche quando si sono già maturati i 20 anni di contribuzione dopo il 2011 , poiché il diritto a pensione necessita di due requisiti : quello contributivo e quello anagrafico .

2. Di revocare, per le ragioni indicate in parte narrativa, ed in particolare per esigenze organizzative e funzionali dell'Amm.ne , **il punto b) della D.G.C. 129/2015, relativo al collocamento a riposo per risoluzione facoltativa unilaterale del rapporto di lavoro al raggiungimento dei requisiti previsti per la pensione anticipata**, così come individuati, nell'esercizio della suddetta risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nell'atto di D.G.C. 129/2015, in maniera omogenea sia per uomini che per donne (42 anni e mesi indicizzati) sia secondo i requisiti previsti dalla riforma Fornero (41 anni e mesi indicizzati per le donne e 42 anni e mesi indicizzati per gli uomini) sia al raggiungimento dei 40 anni di anzianità contributiva nei confronti dei dipendenti che hanno maturato il requisito di accesso al pensionamento entro il 31.12.2011 (quota 96) , dando atto che resta fermo e fatto salvo il conseguimento del diritto a pensione anticipata al raggiungimento del requisito contributivo di anni 41 e 10 mesi (+ eventuali mesi indicizzati dal 2019 per le donne) e 42 anni e 10 mesi (+ mesi indicizzati eventuali dal 2019 per gli uomini) , o nel caso di destinatario di un sistema contributivo (con contribuzione dopo il primo gennaio 1996) sono sufficienti 63 anni e 7 mesi di età e 20 anni di contribuzione effettiva , associati ad un importo non inferiore a 2,8 volte l'assegno sociale ;

3. Di dare atto che, ai fini del collocamento a riposo attraverso l'istituto della totalizzazione, si deve tener conto del vigente regime delle decorrenze (articolo 5, comma 3, del citato decreto legislativo n° 42 del 2006) e, pertanto, secondo il principio generale, il rapporto di lavoro dovrà proseguire sino alla maturazione della decorrenza per evitare cesure tra trattamento retributivo e trattamento pensionistico.”;

4. Di dare atto che , come ribadito nella circolare della Funzione Pubblica n. 2/2015 , ai sensi dell'articolo 1 comma 1 del D.L. 90/2014 , convertito in l. 114/2014 , che ha abrogato l'art. 16 del D.lgs. 503/1992 e ss.mm.ii , è stato decretato il divieto di ogni trattenimento in servizio per i dipendenti prossimi al compimento del limite di età per il collocamento a riposo ;

5. Di dare atto che in esecuzione del circ.Inps 58/2016 e 10/2017 è precisato che ai fini della valutazione dell'anzianità contributiva posseduta al 31 dicembre 1995 e della conseguente determinazione del sistema di calcolo da adottare per la liquidazione delle pensioni a carico delle gestioni esclusive del regime generale, deve essere presa in considerazione la sola contribuzione, versata o accreditata, nella gestione assicurativa in cui viene liquidata la pensione;

6. Di dare atto che preventivamente il presente atto deliberativo , prima della relativa approvazione , è stato sottoposto con nota prot.n.13102 del 04.04.2017 all'attenzione e alle considerazioni delle organizzazioni e delle Rappresentanze sindacali dell'Ente

7. Di dare atto che in ogni caso il presente Regolamento non si applica in caso di dimissioni volontarie da parte del soggetto , superando la suddetta volontà autonoma ogni regolamentazione in ogni caso;

8. Di pubblicare la presente delibera all'Albo Pretorio on –line dell'Ente ai fini dell'art. 17 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ;

9. Di pubblicare i presente atto sul sito istituzionale dell'Ente , alla sezione “ Amministrazione trasparente “ ai sensi del D.lgsvo n. 33/2013 nella sezione disposizioni generali/atti generali/riferimenti normativi organizzazione attività/ Circolari previdenziali

10. Di dare atto che il presente provvedimento ha immediata esecutività;

11. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza e con voti unanimi, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2017 / 152**

Ufficio Proponente: **Servizio risorse umane(trattamento giuridico) politiche comunitarie, del lavoro e della**

Oggetto: **RIADEGUAMENTO CRITERI GENERALI DI COLLOCAMENTO A RIPOSO DI RISOLUZIONE OBBLIGATORIA RAPPORTO DI LAVORO PER LIMITI DI ETÀ (RAGGIUNGIMENTO LIMITE ORDINAMENTALE)E COLLOCAMENTO A RIPOSO PER LIMITI DI ETÀ (VECCHIAIA) RETTIFICA PARZIALE DGCN.129DELL 8 6 2015**

Visto tecnico

Ufficio Proponente (Servizio risorse umane(trattamento giuridico) politiche comunitarie, del lavoro e della ~~formazione~~)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, c. 1 D.Lgs. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE**.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **26/04/2017**

Il Responsabile di Settore
Dr. Mauro Di Rocco

Visto contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, c. 1 D.Lgs. 267/2000, si esprime parere -----.

Sintesi parere: **Parere Non Necessario**

Data **27/04/2017**

Responsabile del Servizio Finanziario
LAURA FELICI

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Alessandri Mauro

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal al come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;
- è stata comunicata, con lettera n. in data, ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco