



SOMMARIO

INTRODUZIONE 2

SCOPO 2

CAMPO DI APPLICAZIONE 2

RIFERIMENTI 2

ARTICOLO 1 2

ARTICOLO 2 2

ARTICOLO 3 2

ARTICOLO 4 3

ARTICOLO 5 3

ARTICOLO 6 3

ARTICOLO 7 4

ARTICOLO 8 4

ARTICOLO 9 4

ARTICOLO 10 4

ARTICOLO 11 4

Gruppo di redazione: Sandra Casadio Prati (UO Amministrazione del personale)

	NOME	FUNZIONE	DATA	FIRMA
REDAZIONE	Sandra Tazzioli	Direttore UO Amministrazione del personale	12/07/2018	Firmato in originale
VERIFICA	Manuela Benelli	U.O. Accreditamento Qualità e Risk Management	12/07/2014 * 12/07/2018	Firmato in originale
APPROVAZIONE	Rocco Donato Damone	Direttore Generale	Approvato con Provv. DG n. 476 in data 17/07/2018	

*correzione di errore materiale



INTRODUZIONE

Il presente regolamento disciplina gli aspetti applicativi della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 22 dei CC.CC.NN.LL del 08/06/2000 dell'Area della Dirigenza Medica e veterinaria e dell'Area della Dirigenza Sanitaria, professionale Tecnica ed Amministrativa.

SCOPO

L'Amministrazione, previa informazione alla RSU Aziendale e alle OO.SS. Territoriali, definisce i criteri generali delle condizioni, dei requisiti e dei limiti al fine di dare pratica attuazione all'istituto contrattuale della "risoluzione consensuale" dei dirigenti.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento ha come destinatari i dirigenti medici e SPTA a tempo indeterminato dell'Azienda.

RIFERIMENTI

- Art. 22 CC.CC.NN.LL. del 08/06/2000 dell'Area della dirigenza medica e veterinaria e dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica e Amministrativa.
- Deliberazione D.G. n. 276 del 22/05/2001
- Deliberazione D.G. n. 462 del 18/07/2001
- Deliberazione D.G. n. 275 del 11/05/2010

ARTICOLO 1

Destinatari

Tutti i Dirigenti dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Careggi, in possesso dei requisiti previsti nel presente Regolamento, possono esser destinatari per la risoluzione del contratto con erogazione dell'indennità prevista dall'art.22 CCNL 08/06/2000. L'iniziativa può essere attivata dall'Azienda o su istanza dell'interessato.

ARTICOLO 2

Requisiti per la risoluzione consensuale

Il requisito per poter richiedere la risoluzione del contratto ai sensi del precedente articolo è il seguente:

- rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

ARTICOLO 3

Risoluzione ad iniziativa del Dirigente

Le domande di risoluzione del contratto con erogazione dell'indennità supplementare devono essere presentate alla Direzione dell'Azienda Ospedaliera Universitaria di Careggi.

Esse devono contenere la precisa indicazione della data di risoluzione del rapporto di lavoro e si intendono respinte qualora l'Azienda non vi abbia aderito entro 30 gg dal loro ricevimento.

L'Azienda si riserva unilateralmente, comunque, la possibilità di valutare domande anche oltre tale termine.

Il dipendente potrà revocare la manifestazione di volontà entro 15 giorni dal ricevimento. Le domande accolte sono irrevocabili.



La data della risoluzione del rapporto di lavoro deve essere compresa tra i 3 e 6 mesi da quella della domanda, termini modificabili di comune accordo tra le parti; in ogni caso il termine massimo non può superare i dodici mesi.

Per esigenze organizzativo/gestionali, la Direzione si riserva la facoltà di rinviare la risoluzione del rapporto di lavoro fino a 12 mesi dalla domanda.

ARTICOLO 4

Risoluzione ad iniziativa dell'Amministrazione

La Direzione dell'Azienda può proporre prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione, ai dirigenti in servizio la risoluzione consensuale del contratto, con erogazione dell'indennità prevista dal presente regolamento.

L'accettazione della proposta è irrevocabile.

ARTICOLO 5

Vincoli e deroghe

Sono prive di effetto le domande di recesso condizionate.

La Direzione si riserva di accogliere circostanziata e motivata istanza di revoca del recesso già formalmente perfezionato ma che non abbia ancora dato luogo a cessazione effettiva del rapporto di lavoro, in presenza di sopraggiunte modifiche normative in materia previdenziale od altra fattispecie particolarmente negative per il dirigente recedente.

ARTICOLO 6

Criteri per la determinazione dell'indennità

L'ammontare lordo dell'indennità di cui all'art. 22 comma 4, del CC.N.L 1998/2001, è determinato in base all'età anagrafica del dipendente all'atto della cessazione effettiva dal servizio ed è calcolato in base alla tabella di cui art.11 del regolamento, per il valore della retribuzione mensile determinata come segue:

a) per l'area della dirigenza medica e veterinaria.

- stipendio base
- retribuzione posizione unificata
- retribuzione posizione variabile aziendale
- indennità di specificità medico veterinaria e di esclusività in godimento
- degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa, ove spettanti

b) per l'area della dirigenza sanitaria professionale, amministrativa tecnica

- stipendio base
- retribuzione di posizione unificata
- retribuzione posizione variabile aziendale
- indennità di specificità medico veterinaria e di esclusività in godimento
- degli assegni personali o dell'indennità di incarico di struttura complessa, ove spettanti

Il valore della retribuzione mensile è quello previsto dal contratto vigente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

L'indennità come sopra determinata non è in alcun modo rivalutabile per effetto di rinnovi contrattuali stipulati successivamente all'effettiva cessazione dal servizio.

E' facoltà delle parti negoziare mensilità aggiuntive entro il tetto di cui all'art. 22 del CC.N.L., al fine di favorire il perfezionamento del recesso consensuale.

ARTICOLO 7

Modalità di erogazione

L'indennità di cui al presente regolamento viene erogata agli aventi titolo in due rate, di metà importo ciascuna, rispettivamente il mese successivo alla cessazione dal servizio e trascorsi un numero di mesi pari alla metà di quelli assunti per il calcolo dell'indennità totale lorda.

ARTICOLO 8

Istituti giuridici connessi alla risoluzione consensuale

Alla presente procedura non si applica la normativa sul preavviso previsto dai vigenti CC.NN.LL.

I dirigenti che usufruiscono della risoluzione consensuale debbono fruire le ferie maturate, sia quelle relative all'anno in corso sia quelle pregresse, entro la data di cessazione del rapporto di lavoro. Le eventuali ferie residue maturate alla data di cessazione del rapporto di lavoro non danno luogo a monetizzazione e saranno comunque considerate quali ferie non fruite per inerzia del dirigente interessato.

Il posto resosi vacante a seguito del recesso consensuale di un dirigente non può essere ricoperto di norma prima di due anni dalla data di cessazione del medesimo;

ARTICOLO 9

Particolari situazioni di risoluzione consensuale

Al fine di facilitare e velocizzare i processi di riorganizzazione che possono investire singole aree funzionali/specialistiche, la Direzione ha facoltà di prospettare alla dirigenza interessata che voglia accedere al recesso consensuale entro un termine prefissato, una maggiorazione, espressa in mesi nel rispetto del tetto massimo dei 24, dell'indennità di cui all'art.6, restando fermi i limiti stabiliti all'ultimo comma del predetto articolo.

ARTICOLO 10

Aspetti economici della risoluzione consensuale

Per la quota di indennità riferita alla retribuzione di posizione – ad esclusione della maggiorazione di cui al comma 9 dell'art.39 del CC.NN.LL.08/06/2000 Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale Tecnica Amministrativa – si utilizzano prioritariamente eventuali avanzi derivanti dal relativo fondo; in caso di inesistenza o insufficienza degli stessi si utilizza, per quanto occorra, il fondo stesso. In quest'ultimo caso le risorse liberate ai sensi del presente regolamento per la retribuzione di posizione rimangono accreditate al rispettivo Fondo a decorrere dal mese in cui avviene il saldo del pagamento dell'indennità

ARTICOLO 11

Tabella per il calcolo indennità minima supplementare

Eta Anagrafica	Numero mensilità
Da 55 anni a 60 anni	Fino a 24 mensilità
> 60 anni a 65 anni	Fino a 18 mensilità
> 65 anni a 70 anni	Fino a 12 mensilità