

CAMERA. RISPOSTA BRUNETTA INTERROGAZIONE PD SU DIRIGENTI MEDICI

(DIRE - notiziario Sanita') Roma, 14 lug. - E' arrivata la risposta del ministro della Pubblica Amministrazione, Renato Brunetta, all'interrogazione presentata dalla deputata del Pd, Anna Margherita Miotto, su fatti riguardanti le posizioni di alcuni dirigenti medici.

Questa l'interrogazione:

MIOTTO. - Al Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali. - Per sapere - premesso che: l'articolo 72 del decreto-legge n. 112 del 2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133 del 2008, al comma 11, prevede che le amministrazioni pubbliche possano risolvere il rapporto di lavoro con i propri dipendenti che abbiano maturato l'anzianita' contributiva di 40 anni; in applicazione di tale norma alcuni Direttori generali hanno inviato la lettera di preavviso a dirigenti medici che hanno gia' maturato i 40 anni contributivi o che li matureranno fra breve; nel frattempo, il progetto di legge AS 847 ha introdotto una esclusione dalla applicazione della predetta norma, all'articolo 5, comma 3, per i primari ospedalieri; sara' affidato al lavoro parlamentare sull'atto Camera 2031 ogni modifica della formulazione introdotta dal Senato, superata da tempo, ma fin d'ora e' necessario prevedere norme atte a rimuovere atti e procedure, nel frattempo attivate, in forza della precedente norma -: quali iniziative intenda assumere per consentire di rientrare in servizio ai dirigenti medici che cessano dal servizio in questi giorni o sono gia' cessati per dimissioni volontarie, a seguito del preavviso ricevuto ai sensi dell'articolo 72, comma 11, della legge n. 133 del 2008. (4-02196)

E questa la risposta del ministro Brunetta:

Risposta. - In riferimento all'interrogazione in esame, concernente l'interpretazione e l'applicazione dell'articolo 72, comma 11, del decreto-legge n. 112 del 2008, come modificato dalla legge n. 15 del 2009, ai dirigenti medici, si rappresenta quanto segue. L'articolo 72, comma 11, decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ha stabilito che: «Nel caso di compimento dell'anzianita' massima contributiva di 40 anni del personale dipendente, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono risolvere, fermo restando quanto previsto dalla disciplina vigente in materia di decorrenze dei trattamenti pensionistici, il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi». L'articolo 6, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15, ha modificato il citato articolo 72, subordinando l'esercizio della facolta' di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro al compimento «dell'anzianita' massima di servizio effettivo di 40 anni». Durante la vigenza della versione originaria della disposizione in esame e prima dell'entrata in vigore della modifica arrecata dall'articolo 6, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15, varie pubbliche amministrazioni, anche sanitarie, hanno avviato l'attuazione della norma manifestando, a seconda dei casi, il mero intento di risolvere il contratto di lavoro con i dipendenti in possesso del requisito prescritto dalla legge ovvero procedendo, senz'altro, alla risoluzione del rapporto con lettera di recesso unilaterale. La legge 4 marzo 2009, n. 15, ha modificato il requisito previsto ai fini della risoluzione del contratto richiedendo, in luogo del compimento dell'anzianita' massima contributiva, l'effettivo raggiungimento dell'anzianita' di 40 anni di servizio effettivo, con evidente riduzione dell'ambito di applicazione della disposizione. A fronte della novella cosi' intervenuta le pubbliche

amministrazioni hanno fornito interpretazioni divergenti circa la sorte degli atti di risoluzione dei rapporti medio tempore annunciati ovvero inviati e circa l'opportunita' che gli stessi atti fossero annullati in via di autotutela dai datori di lavoro pubblici. In particolare, con il passaggio dall'anzianita' massima contributiva di 40 anni all'anzianita' massima di servizio effettivo di 40 anni, numerosi dipendenti pubblici - legittimamente destinatari di una comunicazione di recesso con preavviso durante la vigenza della «vecchia» disciplina - sono risultati non aver maturato l'anzianita' richiesta dal successivo articolo 6, comma 3, della legge n. 15 del 2009. L'evoluzione del quadro normativo ha dato luogo a numerose e concrete ipotesi applicative, la cui disamina e' necessaria per giungere a risultati interpretativi il piu' possibile coerenti con le diverse fattispecie. In primo luogo, merita di essere vagliata l'ipotesi in cui il dipendente pubblico aveva maturato il requisito di «anzianita' massima contributiva» e la pubblica amministrazione aveva esercitato, nel vigore della versione originaria dell'articolo 72, comma 11, la facolta' di risoluzione del rapporto di lavoro, concedendo il preavviso ex lege di sei mesi. Durante il decorso dei sei mesi di preavviso e', pero', entrata in vigore la nuova versione della disposizione. La corretta soluzione di questa fattispecie impone un preliminare esame circa l'efficacia del preavviso, al fine di verificare

l'impatto dello ius superveniens (costituito dall'articolo 6, comma 3, della legge n. 15 del 2009) sull'atto di esercizio della facoltà di risoluzione del rapporto di lavoro. Va osservato, in primis, che la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso di sei mesi va ricondotta alla disciplina generale del licenziamento del lavoratore a tempo indeterminato prevista dall'articolo 2118 del codice civile. Tale disposizione prevede, infatti, la facoltà per ciascuno dei contraenti di recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti (comma 1). Esiste, però, una importante differenza tra le due discipline, laddove il comma 2 dell'articolo 2118 del codice civile prevede che in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. In sostanza, mentre l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, stabilisce che le pubbliche amministrazioni «possono risolvere... il rapporto di lavoro con un preavviso di sei mesi», imponendo, pertanto, un periodo minimo di preavviso; al contrario, l'articolo 2118 codice civile autorizza il soggetto recedente a corrispondere un'indennità sostitutiva in luogo del preavviso. In secondo luogo, va rilevato che la giurisprudenza di legittimità si è divisa circa l'efficacia del preavviso di licenziamento (o recesso) ex articolo 2118 del codice civile. Per un verso, alcune pronunce della Suprema Corte hanno optato per il principio dell'efficacia reale del preavviso, statuendo che «durante il decorso dello stesso, proseguono gli effetti del contratto, tanto che... si applicano le norme di legge o collettive medio termine entrate in vigore» (Cassazione civile sezione L, 21 novembre 2001, n. 14646; cfr., ex pluribus, Cassazione civile sezione L, 30 agosto 2004, n. 17334; Cassazione civile, sezione L, 8 maggio 2004, n. 8797). In particolare, i giudici di legittimità hanno affermato che il principio base al quale il preavviso di licenziamento comporta la prosecuzione del rapporto di lavoro e di tutte le connesse obbligazioni fino alla scadenza del termine è derogabile solo per accordo delle parti, potendo pertanto realizzarsi la sostituzione dell'indennità al preavviso e l'anticipata risoluzione del rapporto di lavoro ove la parte non recedente lo consenta. Recenti arresti della Corte di cassazione hanno, per altro verso, preso posizione a favore dell'efficacia obbligatoria del preavviso, sostenendo che «nel caso in cui una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve altrettanto immediatamente, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva e senza che da tale momento possano avere influenza eventuali

avvenimenti sopravvenuti» (Cassazione civile sezione L, 21 maggio 2007, n. 11740; cfr., ex pluribus, Cassazione civile, 11 giugno 2008, n. 15495). In particolare, il recesso, senza preavviso, può essere ritenuto immediatamente efficace, considerandosi l'obbligazione del pagamento della conseguente indennità come alternativa rispetto all'obbligo di dare il preavviso. Dai termini del contrasto giurisprudenziale in atto sull'efficacia del preavviso di licenziamento, possono trarsi - a prescindere dall'adesione all'una ovvero all'altra teoria - decisivi argomenti ai fini di una corretta soluzione dell'ipotesi in esame:

- a) se si opta per la tesi dell'efficacia reale del preavviso, non vi sono dubbi circa l'applicazione dello ius superveniens intervenuto nel corso del periodo di preavviso; e' da ritenersi illegittima l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro fondata su un requisito vigente solo al momento del recesso e, di conseguenza, doverosa la revoca in autotutela del recesso già intimato;
- b) ma, allo stesso modo, anche volendo aderire alla tesi circa l'efficacia obbligatoria del preavviso, la soluzione non appare diversa da quella delineata sub a).

La tesi dell'efficacia obbligatoria del preavviso nasce, infatti, per spiegare la possibilità, nel caso in cui una delle parti intenda esercitare la facoltà di recedere con effetto immediato, di risolvere altrettanto immediatamente il rapporto di lavoro, senza la necessità del consenso della parte non recedente e con il solo obbligo di corrispondere l'indennità sostitutiva. Poiché nel caso di specie, al contrario, l'articolo 72, comma 11, prevede, a determinate condizioni, la facoltà per le pubbliche amministrazioni di risolvere il rapporto di lavoro, ma impone comunque il riconoscimento al lavoratore di «un preavviso di sei mesi», risulta esclusa a priori, ex lege, ogni possibilità di attribuire efficacia obbligatoria al medesimo preavviso. Deve, allora, concludersi necessariamente per la natura reale del preavviso e per l'applicazione dello ius superveniens sopravvenuto nel corso del periodo di preavviso, con le conseguenze descritte sub a). L'ipotesi applicativa di più facile lettura è quella del dipendente che non aveva maturato il requisito dell'anzianità massima contributiva nel vigore della disciplina originaria ed al quale l'Amministrazione aveva manifestato solo l'intenzione di procedere ad una successiva risoluzione del rapporto di lavoro al momento della maturazione del citato requisito. Se la novella (con l'introduzione del requisito dell'anzianità massima di servizio effettivo) è entrata in vigore prima della maturazione dell'originario requisito, appare evidente l'illegittimità dell'eventuale risoluzione nei confronti di un lavoratore che non ha mai maturato il requisito di anzianità di volta in volta previsto dalla legge. L'ultima ipotesi è quella in cui il dipendente aveva maturato il requisito di «anzianità massima contributiva» ai fini dell'esercizio

della facoltà di risoluzione, ma - prima dell'entrata in vigore della «nuova» disciplina - gli era stata manifestata soltanto l'intenzione dell'Amministrazione di procedere ad una successiva risoluzione del rapporto di lavoro. Anche in questo caso risulta evidente che deve applicarsi la disciplina introdotta dalla legge n. 15 del 2009 (requisito dell'anzianità massima di servizio effettivo) e che un'eventuale risoluzione, intimata dopo l'entrata in vigore della citata novella e fondata sul requisito dell'anzianità massima contributiva, risulterebbe illegittima e andrebbe revocata, in via di autotutela, dalla Pubblica amministrazione interessata. Infine, con ciò volendo anche rispondere al quesito dell'interrogante, ho dato mandato ai miei uffici di predisporre una circolare interpretativa che, riprendendo le argomentazioni sopra sviluppate, persegua l'obiettivo di chiarire la portata applicativa della disciplina in esame e di favorire l'uniformità dell'azione della pubblica amministrazione. Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione: Renato Brunetta.

(Wel/ Dire)