



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale
L'Assessore

Prot. n. 25243

Cagliari, 3 ottobre 2011

- > Alla Presidenza della Regione
 - Ufficio di Gabinetto
 - Direzioni Generali
 - Ufficio Ispettivo
 - Ufficio ENPI

- > Agli Assessorati regionali
 - Uffici di Gabinetto
 - Direzioni Generali
 - Centro regionale di programmazione
 - Ufficio del controllo interno di gestione

- > AGENZIA per il LAVORO
fax 7917

- > AGENZIA Conservatoria delle Coste
fax 070/4509707

- > ARGEA
fax 0783/300677

- > AGRIS
fax 079/389450

- > LAORE
fax 070/60262222

- > AGENZIA Sardegna Promozione
fax 93149

- > ENAS
fax 070/670758

- > ERSU-Cagliari
fax 070/66206392

- > ERSU-Sassari
fax 079/272118

- > ISRE
fax 0784/37484

- > AREA
fax 070/271066



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

e, p.c.: ALLE AZIENDE SANITARIE LOCALI
N. 1 SASSARI Fax 079/2061231
N. 2 OLBIA Fax 0789/552329
N. 3 NUORO Fax 0784/232095
N. 4 LANUSEI Fax 0782/40006
N. 5 ORISTANO Fax 0783/317837
N. 6 SANLURI Fax 070/9384311
N. 7 CARBONIA Fax 0781/6683200
N. 8 CAGLIARI Fax 070/6093206

ALLE AZIENDE OSPEDALIERE

G. Brotzu – Cagliari Fax 070/539270
Universitaria – Cagliari Fax 070/6092344
Universitaria – Sassari Fax 079/2830637

ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL - FP
Fax 070/2795371

CISL - FPS
Fax 2638

UIL - FPL
Fax 6298

DIRER - SDIRS
Fax 2763

FE.D.R.O.
Fax 4378

S.A.D.I.R.S
Fax 2281

S.A.F.
Fax 070/4560876

FENDRES - SAFOR - CONFISAL
Fax 2754



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

Oggetto: Art. 9 L.R. 4 agosto 2011 n. 16 - Disposizioni in materia di esonero dal servizio -

1. Oggetto della norma

Con l'art. 9 della L.R. 4 agosto 2011, n. 16, è stata introdotta anche nell'ordinamento regionale la possibilità, a determinate condizioni, di richiedere l'esonero dal servizio, in analogia a quanto già previsto nell'ordinamento dello Stato dall'art. 72, commi 1 - 6 del Decreto legge n. 112 del 2008 (convertito in legge dall'art. 1, comma 1, L. 6 agosto 2008, n. 133).

La posizione di esonero non si configura come una cessazione dal servizio ma come una sospensione del rapporto di lavoro in cui il dipendente non è tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa presso l'amministrazione percependo, durante tale periodo, un trattamento economico temporaneo pari al 50% di quello complessivamente goduto al momento del collocamento nella posizione di esonero, continuando a maturare in misura intera la propria anzianità pensionistica e previdenziale fino alla decorrenza del trattamento di quiescenza.

Considerata la complessità e la novità della fattispecie, si ritiene opportuno definire alcuni indirizzi applicativi, per favorire condotte omogenee da parte delle amministrazioni interessate.

2. Destinatari della norma

Il comma 1 dispone che l'esonero dal servizio possa essere richiesto dai dipendenti a tempo indeterminato dell'Amministrazione regionale, degli enti e delle agenzie di cui alla L.R. n. 31/1998 e ss.mm.ii. e delle aziende sanitarie, che:

1. maturino un'anzianità contributiva di almeno 35 anni entro l'anno solare in cui si chiede l'esonero;
oppure
2. si trovino nell'ultimo quinquennio di servizio al momento della presentazione della domanda di esonero.

Per quanto riguarda il punto 1, i 35 anni di contribuzione devono essere maturati entro il 31 dicembre dell'anno solare di presentazione della domanda; il requisito quindi può maturarsi anche successivamente alla scadenza del termine di presentazione della stessa (fissata nei primi due mesi di ciascun anno) o anche dopo l'inizio del periodo di esonero qualora decorra dal 30 giugno (esempio: un dipendente che maturi 35 anni di contributi nel mese di novembre 2012, può



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

presentare domanda entro febbraio 2012 per richiedere l'esonero al 30 giugno o al 31 dicembre del 2012).

Per l'accertamento dell'anzianità contributiva potranno essere valutati, oltre al servizio prestato presso l'amministrazione di appartenenza, eventuali periodi computabili e/o servizi pregressi solo ed esclusivamente se, entro la data di collocamento in esonero, l'amministrazione datrice di lavoro sia già in possesso degli atti di riconoscimento, rilasciati dagli Istituti di previdenza o da altri enti/amministrazioni pubbliche, che ne consentano definitivamente la loro valutazione ai fini pensionistici (esempio: certificazione attestante altri periodi di servizio con iscrizione all'INPDAP, provvedimenti di riscatto, ricongiunzione, riconoscimento servizio militare, accredito figurativo, documentazione necessaria per l'attribuzione di maggiorazioni, ecc.).

Per quanto concerne la condizione di cui al punto 2, si precisa che per individuare l'ultimo quinquennio di servizio, in cui bisogna trovarsi alla data di presentazione della domanda, deve farsi riferimento ai cinque anni antecedenti la data di collocamento a riposo d'ufficio, che viene disposta al primo giorno del mese successivo al compimento del sessantacinquesimo anno di età¹.

Dovendo però evitarsi soluzioni di continuità tra la corresponsione del trattamento economico nel periodo di esonero e quello pensionistico, è necessario tener conto che allo stato attuale i soggetti, che maturino i requisiti minimi previsti per la pensione a decorrere dall'anno 2011, possono accedere al relativo trattamento pensionistico una volta decorsi 12 mesi dalla maturazione dei requisiti stessi (c.d. finestra mobile)². Pertanto per ultimo quinquennio di servizio, entro il quale i dipendenti possono presentare domanda di esonero, deve intendersi quello antecedente la data di decorrenza della pensione.

Per i dipendenti che invece matureranno i requisiti pensionistici di età anagrafica e di anzianità contributiva **prima** del compimento del 65° anno di età, l'ultimo quinquennio di servizio sarà quello precedente la data di apertura della relativa finestra d'uscita; nel caso in cui la finestra fosse già aperta si prenderà a riferimento il primo giorno del mese successivo al compimento del 65° anno di età. Analogo ragionamento dovrà seguirsi relativamente all'innalzamento a 65 anni e 3 mesi del requisito anagrafico previsto a decorrere dal 1° gennaio 2013 per la pensione di vecchiaia³.

Per i dipendenti che invece matureranno il requisito minimo contributivo di 20 anni previsto per la pensione di vecchiaia **dopo** il compimento del 65° anno di età, l'ultimo quinquennio di servizio

¹ Come previsto dal combinato disposto del primo periodo dell'art. 18, comma 1, della L.R. 21 aprile 2005 n. 7 e dai vigenti art. 64, comma 1 lettera c) e comma 7 del CCRL 1998/2001 per il personale non dirigente, e dall'art. 29, comma 1 lettera a) e art. 30 del CCRL 2006/2009 per il personale dirigente.

² Art. 12, comma 1, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78 (convertito con modifiche nella L. 30 luglio 2010 n. 122) e ss.mm.ii.

³ Art. 12, comma 12 bis, come modificato dall'art. 18, comma 4 lett. a), del D.L. 6 luglio 2011 n. 98 convertito, con modificazioni, dalla L. 15 luglio 2011 n. 111.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

sarà, anche in questo caso, quello precedente la data di apertura della relativa finestra d'uscita, ma non oltre il 67° anno di età.

In ultimo si precisa che le suddette considerazioni restano valide anche nei confronti dei dipendenti per i quali sia già stato disposto il trattenimento oltre il compimento del 65° anno di età ai sensi dell'art. 18, comma 1, secondo periodo, della L.R. 21 aprile 2005 n. 7.

3. Decorrenza e durata del periodo di esonero

La norma stabilisce che l'esonero può essere fissato al 30 giugno o al 31 dicembre (l'ultimo giorno effettivo di servizio dovrà essere prestato rispettivamente il 29 giugno e il 30 dicembre), la scelta spetta al dipendente e deve essere indicata nella domanda; l'esonero si conclude il giorno antecedente alla data di decorrenza del trattamento pensionistico (finestra d'uscita).

La durata del periodo di esonero è pertanto variabile a seconda della condizione specifica in cui si trova l'interessato:

- a) *qualora il dipendente richieda l'esonero per raggiungimento di 35 anni di contributi nell'anno solare di presentazione della domanda*, l'esonero stesso viene disposto sino alla decorrenza del trattamento pensionistico per raggiungimento della massima anzianità contributiva (40 anni), salvo che non raggiunga prima il diritto a percepire il trattamento pensionistico a seguito del compimento del limite di età (65 anni) e del conseguente collocamento a riposo d'ufficio⁴;
- b) *qualora il dipendente richieda l'esonero nell'ultimo quinquennio di servizio* (come individuato al paragrafo 2), l'esonero viene disposto sino alla decorrenza del trattamento pensionistico spettante a seguito del collocamento a riposo d'ufficio per compimento del limite di età (65 anni), salvo che non maturi prima il diritto alla corresponsione del trattamento pensionistico per maturazione della massima anzianità contributiva (40 anni);
- c) fermo restando il rispetto di una delle condizioni di cui ai punti a) o b), il dipendente può inoltre chiedere di essere esonerato fino alla decorrenza del trattamento pensionistico spettante a seguito del raggiungimento dei requisiti di età anagrafica e di contribuzione previsti dalla disciplina vigente in materia pensionistica (esempio: pensione di anzianità maturata con il sistema delle quote, pensione di vecchiaia per le donne che ne facciano domanda ai sensi dell'art. 1, comma 21, della L. n. 335/1995).

Si ritiene di dover sottolineare che la norma in questione prevede che l'amministrazione disponga ordinariamente l'esonero dal servizio sino al raggiungimento dei 40 anni di contribuzione o 65 anni

⁴ Vedi nota 1.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

di età, come riportato nei punti a) o b), **mentre è esclusiva facoltà del dipendente chiedere di poter terminare il periodo di esonero al raggiungimento di altro requisito pensionistico**, come previsto nel punto c), **e pertanto deve essere sua cura indicarlo esplicitamente nella domanda**. Tale richiesta può comunque essere accolta dall'amministrazione solo se ne derivi una minore spesa individuale (ad esempio se, maturandosi prima il requisito pensionistico indicato, il periodo di esonero venga conseguentemente ridotto rispetto a quello ordinario: il dipendente che matura la quota 96 nel 2012 e i 40 anni di contribuzione nel 2013, può chiedere di limitare l'esonero all'apertura della finestra per raggiungimento della quota).

4. Presentazione della domanda

L'esonero può essere richiesto per gli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 tramite apposita domanda (di cui si allega fac-simile) indirizzata all'amministrazione di appartenenza.

Per l'anno 2011 la domanda può essere presentata entro il 27 ottobre 2011, sessantesimo giorno dall'entrata in vigore della L.R. n. 16/2011, e, in tal caso, l'esonero deve essere fissato al 31 dicembre 2011.

Per gli anni 2012 - 2013 - 2014 la domanda potrà essere presentata nel corso dei primi 2 mesi (pertanto entro il mese di febbraio) chiedendo di essere esonerati dal servizio al 30 giugno o al 31 dicembre dello stesso anno. La domanda di esonero non può invece essere presentata per gli anni successivi a quello in corso.

La domanda non è modificabile né revocabile salvo che, tra la data di presentazione della stessa e il previsto termine del periodo di esonero, sopraggiungano modifiche normative rilevanti del sistema previdenziale a livello nazionale.

Alla domanda il dipendente dovrà allegare una dichiarazione sostitutiva in ordine agli eventuali servizi e/o periodi contributivi computabili oltre al servizio prestato con l'amministrazione di appartenenza, specificando quali siano ancora in corso di definizione.

Si precisa, per maggiore chiarezza, che al termine del periodo di esonero consegue automaticamente la risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto l'amministrazione attiverà, con congruo anticipo rispetto a tale termine, le procedure volte all'ottenimento del trattamento pensionistico a decorrere dal giorno immediatamente successivo alla cessazione.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

5. Trattamento economico temporaneo spettante durante il periodo di esonero

Il comma 4 dell'articolo in esame disciplina il trattamento economico spettante durante il periodo di esonero, che consiste in *“un trattamento temporaneo pari al cinquanta per cento di quello complessivamente goduto, per competenze fisse ed accessorie, al momento del collocamento nella nuova posizione”*.

Il trattamento economico temporaneo, una volta determinato, resta fissato nella misura spettante per tutto il periodo di esonero, senza subire rivalutazioni per effetto dei rinnovi contrattuali relativi a periodi successivi al momento di collocamento in posizione di esonero.

Il trattamento complessivo è determinato da tutte le componenti retributive in godimento, con esclusione di quelle direttamente collegate alla prestazione lavorativa (es.: lavoro straordinario, compensi per turno, oneri, rischi, e disagio, indennità di servizio all'estero ecc.) o spettanti una tantum (es.: incentivi alla mobilità, indennità di trasferimento ecc.).

Nel trattamento andranno considerate anche le voci retributive legate alla produttività e ai risultati.

La misura del trattamento accessorio sarà determinata con riguardo a quella di cui il dipendente risulta titolare al momento in cui viene collocato nella nuova posizione (decorrenza dell'esonero) e va considerato nella misura annua spettante, rapportata a mese.

Per il personale del comparto, il trattamento temporaneo sarà quindi formato dalle seguenti voci:

- retribuzione fissa;
- retribuzione individuale di anzianità;
- assegni ad personam;
- retribuzione di posizione;
- assegno di funzione del C.F.V.A.;
- indennità di amministrazione/navigazione/servizio sull'isola dell'Asinara;
- retribuzione di rendimento;
- retribuzione incentivante per incarichi;
- indennità di gabinetto/staff; e altre indennità fisse e continuative.

Per i dirigenti dovranno invece considerarsi le seguenti voci:

- trattamento tabellare;
- retribuzione individuale di anzianità;
- assegni ad personam;
- retribuzione di posizione;



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

- indennità di istituto del C.F.V.A.;
- retribuzione di risultato.

Qualora sullo stipendio degli interessati gravino delle ritenute di natura non erariale (quali ad esempio cessioni, deleghe, piccoli prestiti, pignoramenti, ecc.), le amministrazioni ne daranno opportuna comunicazione ai soggetti creditori interessati affinché provvedano alla rideterminazione delle ritenute stesse in funzione del nuovo trattamento economico temporaneo.

6. Trattamento previdenziale spettante al termine del periodo di esonero

Il comma 5 dispone che *“all'atto del collocamento a riposo per raggiunti limiti di età il dipendente ha diritto al trattamento di quiescenza e previdenza che sarebbe spettato se fosse rimasto in servizio”*; l'amministrazione di appartenenza, pertanto, così come chiarito dall'INPDAP con circolare n. 27/2009 per l'analoga norma statale, deve porre in essere gli adempimenti contributivi atti a garantire la valutabilità del periodo di esonero:

- ai fini del trattamento pensionistico;
- ai fini del trattamento di fine rapporto/servizio e/o indennità di anzianità;
- a favore della gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali;
- a favore dell'assicurazione sociale vita.

Permane dunque l'obbligo del versamento all'Istituto di previdenza degli oneri contributivi, sia per la quota a carico del datore di lavoro che per quella a carico del dipendente, da quantificarsi sulla retribuzione virtuale, calcolata per intero, corrispondente a quella spettante al lavoratore nell'ipotesi di permanenza in servizio.

Si riportano di seguito le componenti della retribuzione virtuale da considerare quale base imponibile contributiva ai fini pensionistici:

- **competenze fisse e continuative** percepite dal dipendente all'atto del collocamento in esonero, da rivalutare per effetto dei rinnovi contrattuali e dei miglioramenti retributivi che intervengano nei periodi successivi al collocamento medesimo;
- **competenze accessorie** considerate per la determinazione del trattamento economico temporaneo da mantenere costante per tutto il periodo di esonero; per la retribuzione accessoria cioè, in assenza di prestazione di servizio, non potrà che farsi riferimento agli importi, calcolati pro quota, che determinano il trattamento temporaneo spettante nella nuova posizione di esonero, secondo i criteri indicati nel paragrafo 4.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

Le ritenute previdenziali a carico del lavoratore (calcolate dunque sulla retribuzione virtuale come sopra determinata), verranno trattenute sulle competenze mensili lorde attribuite come trattamento economico temporaneo nel periodo di esonero. Pertanto eventuali rinnovi contrattuali e/o miglioramenti retributivi determineranno inevitabilmente una diminuzione dell'importo mensile corrisposto in quanto, variando la base su cui calcolare le ritenute previdenziali, l'importo netto del trattamento economico temporaneo subirà una variazione per effetto dell'aumento delle ritenute previdenziali a carico del lavoratore e una contestuale variazione delle ritenute fiscali. Inoltre, visto che in genere gli adeguamenti retributivi hanno effetto retroattivo, sarà necessario recuperare sempre sull'assegno mensile gli importi a conguaglio per ritenute previdenziali a carico del lavoratore dalla data di decorrenza degli adeguamenti stessi.

Per quanto attiene il TFS/TFR e/o l'indennità di anzianità, la quantificazione degli oneri contributivi deve essere effettuata sulla retribuzione virtuale utile ai fini delle medesime prestazioni che verranno liquidate secondo le vigenti disposizioni dopo la definitiva cessazione dal servizio.

7. Incentivo

Il comma 3 dell'art. 9 prevede inoltre che al dipendente collocato in esonero dal servizio venga corrisposto, in un'unica soluzione, un incentivo costituito da dodici mensilità per il personale del comparto e da sei mensilità per il personale dirigenziale, determinato tenendo conto della retribuzione in godimento ai sensi del contratto di lavoro applicabile alla data di presentazione della domanda di esonero dal servizio.

A tal fine dovranno essere presi in considerazione gli elementi fissi e continuativi oltre alla retribuzione di posizione.

Per il personale del comparto regionale è dunque determinato dalla retribuzione fissa, dalla retribuzione individuale di anzianità e dalla retribuzione di posizione - compresa la retribuzione attribuita per lo svolgimento di incarichi di alta professionalità e di studio, ricerca e consulenza - dall'indennità di amministrazione, dall'assegno di funzione del C.F.V.A. e dall'eventuale assegno ad personam.

Sono invece escluse le altre voci accessorie quali la retribuzione del lavoro straordinario, la retribuzione per turno, la retribuzione di rendimento, le retribuzioni incentivanti nonché le indennità di gabinetto e di staff ecc..

Per il personale dirigente sono da includere il trattamento tabellare mensile e la retribuzione individuale di anzianità.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

La retribuzione di posizione andrà considerata nella misura in godimento al momento di entrata in vigore della legge (28 agosto 2011) esclusivamente se conferita dall'amministrazione di appartenenza. È esclusa la retribuzione di risultato.

In ultimo, si fa presente che l'incentivo può essere corrisposto esclusivamente a coloro che vengono collocati nella posizione di esonero, e pertanto non può competere a coloro che cessano dal servizio a qualsiasi altro titolo e nei confronti dei quali non trova integrale applicazione l'art. 9.

8. Corresponsione incentivo

La disposizione si limita a valutare, e solo per l'Amministrazione regionale, gli oneri derivanti dall'applicazione della norma stessa senza però stanziare le risorse, rinviando genericamente ai rispettivi bilanci delle amministrazioni interessate. Considerato che la norma comunque non pone limiti al numero dei possibili beneficiari, allo stato gli importi spettanti a titolo di incentivo saranno liquidati innanzitutto mediante l'utilizzo e nei limiti delle risorse sussistenti nei bilanci correnti ovvero mediante utilizzo e nei limiti delle risorse stanziare nei bilanci successivi.

Pertanto, onde consentire gli adempimenti di natura contabile o finanziaria presupposti, le amministrazioni corrisponderanno l'incentivo **nel termine di 120 giorni** dalla data di decorrenza dell'esonero.

9. Compatibilità con prestazioni di lavoro autonomo

Come detto, la posizione di esonero si configura come una sospensione del rapporto di lavoro e pertanto non consente l'instaurazione di ulteriori rapporti di lavoro dipendente con soggetti privati o pubblici.

È invece concessa la prestazione di lavoro autonomo con carattere di occasionalità, continuità e professionalità purché non a favore dell'amministrazione di appartenenza o di società e consorzi dalle stesse partecipati.

Per evitare elusioni della normativa, le suddette prestazioni non potranno essere effettuate in favore dell'amministrazione di appartenenza neanche per il tramite di soggetti diversi dalle persone fisiche, come ad esempio tramite le società di consulenza e le associazioni.

Continuano a sussistere, pur se attenuati, anche i vincoli di incompatibilità tipici del rapporto di impiego e di lavoro con le pubbliche amministrazioni. Permane, quindi, in capo all'amministrazione il dovere di verificare la compatibilità tra la perdurante vigenza del rapporto e l'attività che il dipendente intende svolgere e sarà cura dell'interessato comunicare all'amministrazione di non



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

L'Assessore

trovarsi in situazioni di incompatibilità - per la natura del rapporto o per il suo oggetto - con la posizione di esonero o con l'attività istituzionale dell'amministrazione.

10. Esclusioni

Per esplicita previsione della norma (comma 9) non potranno accedere ai benefici della legge i dipendenti che ricoprono incarichi politici elettivi o componenti di organi di governo nazionali, regionali o locali, nonché nominati in organi di amministrazione di enti, agenzie e società partecipate o controllate dalla pubblica amministrazione.

Il dipendente che fa domanda di esonero dovrà quindi esplicitamente attestare con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di non trovarsi in una delle sopracitate situazioni.

11. Dotazione organica

I posti resisi vacanti a seguito dell'applicazione dell'art. 9 saranno soppressi nella misura del 70% della relativa dotazione organica.

L'Assessore

Mario Floris