



COMUNE DI URZULEI

Provincia di Nuoro

**DIPENDENTI COMUNALI
- SEDE**

SINDACO

Oggetto: NUOVO CONTRATTO NAZIONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI 2019/2021. Circolare n. 1/2024

Gentilissimi dipendenti,

come risaputo, il 1° aprile 2023 è entrato in vigore il titolo III del nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Comparto delle Funzioni Locali 2019/2021, stipulato il 16/11/2022 rubricato "*Ordinamento professionale*" e comprende gli articoli da 11 a 23.

Il predetto contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica e si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Gli istituti economici e normativi previsto sono applicati automaticamente entro i 30 giorni successivi alla data di stipulazione. Di seguito si riassumono le principali novità e gli istituti disciplinati.

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Una della novità più importanti del nuovo CCNL è rappresentata dal sistema di classificazione del personale.

Precedentemente, il personale era articolato in quattro categorie: A, B, C e D.

Così come disciplinato all'art. 12 del nuovo CCNL Funzioni Locali, il nuovo sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "*E.Q.*".

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.

Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del Titolo III del CCNL 2019/2021 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione allegata al predetto contratto (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

Con provvedimento datoriale adottato con determinazione n. 229 del 28/03/2023 il Responsabile dell'Area Amministrativa dava atto che, a decorrere dal 01/04/2023 personale in servizio, con decorrenza 1° aprile 2023, sulla base della Tabella B allegata al CCNL 16 novembre 2022, è automaticamente inquadrato come segue:

NUMERO DIPENDENTI	SISTEMA CLASSIFICAZIONE CCNL 31/03/1999	DI EX	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE EX CCNL 16/11/2022
N. 2	B3		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
N. 2	D3		AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE E
N. 3	D1		AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE E
N. 2	C1		AREA DEGLI ISTRUTTORI
N. 2	C2		AREA DEGLI ISTRUTTORI

Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

Con atto datoriale adottato con determinazione n. 231 del 28/03/2023 il Responsabile dell'Area Amministrativa dava atto del fatto che gli incarichi di posizione organizzativa fossero ricondotte automaticamente agli incarichi di Elevata Qualificazione, con decorrenza 1° aprile 2023.

PERIODO DI PROVA

Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

- due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree degli Operatori e degli Operatori Esperti;
- sei mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree.
-

FASCICOLO PERSONALE

Per ogni dipendente, la struttura organizzativa conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità. La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali, adottando anche l'orario flessibile, le turnazioni e l'orario multi-periodale.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

TURNAZIONI

Al personale turnista è corrisposta una maggiorazione della retribuzione:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (dalle 6:00 alle 22:00): maggiorazione

oraria del 10%;

- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30%;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50%.

REPERIBILITÀ

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 (elevabile fino a 13,00 euro) per 12 ore al giorno. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Secondo quanto previsto dal Contratto Integrativo sottoscritto in data 22/12/2023, per i soli turni di reperibilità eccedenti quelli previsti al comma 3 dell'art. 24 del CCNL del 2018, la remunerazione di € 10,33, prevista per le 12 ore al giorno di reperibilità, è elevata a € 13,00. Tali importi sono raddoppiati in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.

PAUSA

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, deve effettuare una pausa di almeno 30 minuti.

FERIE E PERMESSI

FERIE, RECUPERO FESTIVITÀ SOPPRESSE E FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO

La durata delle ferie è di:

- 28 giorni lavorativi, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni (26 per i primi 3 anni di assunzione);
- 32 giorni lavorativi, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni (30 per i primi 3 anni di assunzione).

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare e la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste

del dipendente. Il dipendente può frazionare le ferie in più periodi, nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Nel caso si renda impossibile per il lavoratore la fruizione dell'intero periodo di ferie nel corso dell'anno di maturazione, lo stesso ha diritto a procrastinarne due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Le ferie potranno essere fruite nell'anno successivo a quello di spettanza¹:

¹ Sul punto si veda il parere ARAN CIRU70

- entro il primo semestre in caso di indifferibili esigenze di servizio;
- entro il mese di aprile in caso di motivate esigenze di carattere personale.

Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, nonché da cause di lutto.

FERIE E RIPOSI SOLIDALI

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, le giornate di ferie e le quattro giornate di riposo.

PERMESSI

Come è noto, al dipendente, nel corso di svolgimento del rapporto di lavoro, possono essere concessi permessi retribuiti artt. 40, 41 e 44 CCNL del 16/11/2022 e artt. 33 e 35 comma 4 del CCNL 21/05/2018, o permessi brevi art. 42, CCNL del 16/11/2022:

- i permessi retribuiti comportano la possibilità del dipendente di assentarsi per una o più intere giornate lavorative, conservando il diritto a percepire, per tali giornate, l'intera retribuzione; in sostanza, in tali ipotesi, nella settimana lavorativa in cui il dipendente si avvale di questi permessi, si determina una riduzione del debito orario settimanale dello stesso, cui non segue una corrispondente diminuzione anche del trattamento economico;
- i permessi brevi, invece, sospendono o interrompono per brevi periodi di tempo (una o poche ore) l'attività lavorativa giornaliera, mail dipendente è tenuto a recuperare comunque, in altro periodo temporale, la prestazione lavorativa che non ha reso; non si determina, quindi, una riduzione del debito orario complessivo, dato che le ore fruite a titolo di permesso devono essere recuperate e, conseguentemente, non si dà luogo ad alcuna riduzione stipendiale: il permesso, quindi, serve a giustificare una assenza che, diversamente, sarebbe ingiustificata e, quindi, sanzionabile.

PERMESSI RETRIBUITI ART. 40 CCNL DEL 16/11/2022 COMPARTO FUNZIONI LOCALI

A domanda del dipendente, sono concessi i seguenti permessi retribuiti:

- per la partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: 8 gg all'anno;
- per il lutto del coniuge, di parenti entro il secondo grado e di affini entro il primo grado: 3 gg per evento e possono essere fruiti entro 7 gg lavorativi dall'evento (spettano anche in caso di decesso del convivente);
- in occasione del matrimonio 15 gg. consecutivi e possono essere fruiti entro 45 giorni (di calendario) dall'evento.

Si precisa che i permessi di cui sopra non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER PARTICOLARI MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI ART. 41, CCNL DEL 16/11/2022 COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Per particolari motivi personali o familiari, e compatibilmente con le esigenze di servizio, possono essere concessi, a domanda del dipendente, 18 ore all'anno di permesso.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto), si procede al re-proporzionamento delle ore di permesso. Es: part-time 18 ore settimanali $(18/36 \cdot 18) = 9$ ore

annue; part- time 24 ore settimanali $(18/36*24) = 12$ ore annue.

I permessi di cui all'art. 41 possono essere fruiti:

- a ore, ma non per frazioni inferiori ad una sola ora: i permessi in questione non sono fruibili per un arco temporale inferiore ad una sola ora, ma è possibile l'utilizzo degli stessi per periodi composti da un'ora o da un numero intero di ore, seguiti da frazioni di ora; ad esempio, non è possibile chiedere 30 minuti di permesso (in tal caso, si contabilizza comunque un'ora intera di assenza), ma 1 ora e 30 minuti sì.
- per l'intera giornata; in tal caso, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a 6 ore (questo anche se l'assenza ricade in una giornata lavorativa superiore alle 6 ore; ad esempio, se il dipendente si assenta in una giornata con orario di lavoro pari a 8 ore, vengono decurtate comunque solo 6 ore dal monte ore dei permessi); per coerenza e al fine di assicurare trattamenti uniformi con il personale a tempo pieno, nel caso di part- time orizzontale, caratterizzato da una ridotta prestazione oraria su tutti i giorni lavorativi, si deve procedere anche al re-proporzionamento delle 6 ore, in caso di fruizione del permesso per l'intera giornata.

Non possono essere fruiti nella stessa giornata, congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore, ma è possibile la fruizione, nella stessa giornata, ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio: di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un'ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un'altra ora); del permesso per motivi personali e familiari anche nei casi in cui il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell'art. 33, L. n. 104/1992 o dell'art. 39, D. Lgs. n. 151/2001.

Il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.

PERMESSI E CONGEDI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE ART. 33, CCNL DEL 21/05/2018 COMPARTO FUNZIONI LOCALI

I dipendenti hanno diritto, qualora ne ricorrano le condizioni, ad usufruire dei seguenti permessi retribuiti previsti da varie disposizioni legislative:

- per assistere familiare con handicap in situazione di gravità ove ricorrano le condizioni e secondo le prescrizioni previste dall'art. 33, co. 3, L. n. 104/1992. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili. Il dipendente che fruisce di tali permessi predispone, di norma, una programmazione mensile dei giorni in cui intende assentarsi, da comunicare all'ufficio di appartenenza all'inizio di ogni mese;
- per donazione di sangue, secondo le indicazioni di cui all'art. 1, L. n. 584/1967, come sostituito dall'art. 13, L. n. 107/1990, per l'intera giornata in cui effettuano la donazione;
- per donazione di midollo osseo previsti dall'art. 5, co. 1, L. n. 52/2001, per il tempo occorrente all'espletamento dei seguenti atti:
 - a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
 - b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
 - c) accertamento dell'idoneità alla donazione.
- per grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente di cui all'art. 4, co. 1, L. n. 53/2000: 3 giorni lavorativi all'anno; tranne per lutto, per i quali trova applicazione in via esclusiva l'art. 31, comma 1, del CCNL 21/05/2018;

- per cure per gli invalidi, secondo la disciplina di cui all'art. 7, D. Lgs. n. 119/2011: 30 giorni all'anno, fruibili anche in maniera frazionata, in caso di invalidità superiore al 50%;
- per i permessi diversi da quello di assistenza del familiare con handicap in situazione di gravità di cui all'art. 33, co. 1, CCNL 21/05/2018 l'assenza per l'intera giornata dovrà essere comunicata con un preavviso di tre giorni, salve le ipotesi di comprovata urgenza, in cui la domanda di astensione dovrà essere presentata nelle 24 ore precedenti la fruizione.

PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE O ESAMI DIAGNOSTICI ART. 44 CCNL DEL 16/11/2022 COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Le assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, come introdotte dall'art. 55-septies, comma 5-ter, D. Lgs. n. 165/2001, sono fruibili sia su base giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale e misto), si procede al re-proporzionamento delle ore di permesso: part-time 18 ore settimanali ($18/36 \cdot 18$) = 9 ore annue; part-time 24 ore settimanali ($18/36 \cdot 24$) = 12 ore annue.

I permessi di cui all'art. 44 possono essere fruiti:

- su base giornaliera: l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza (esempio: se un dipendente si assenta per l'intera giornata lavorativa con orario di lavoro pari a 8 ore, vengono decurtate dal monte ore annuo le 8 ore effettive di assenza); il trattamento economico accessorio non è sottoposto alla decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi 10 giorni di ogni periodo di assenza per malattia;
- su base oraria²: sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata di altri permessi fruibili ad ore, nonché con i riposi compensativi fruiti ad ore; non sono soggetti alla decurtazione del trattamento accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

La richiesta di assenza è inoltrata dal dipendente al proprio Responsabile di Settore oppure rivolta, per il Titolare di E.Q., al Segretario comunale, con un preavviso di almeno 3 giorni, fatti salvi i casi di particolare e comprovata urgenza e necessità, per i quali la stessa può essere presentata nelle 24 ore precedenti e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del medesimo giorno.

L'assenza deve essere giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione; tale attestazione è trasmessa direttamente dal dipendente o dal medico o dalla struttura, anche per via telematica (la trasmissione per via telematica costituisce, pertanto, una mera possibilità).

In caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente, la relativa assenza è imputata a malattia, con la conseguente applicazione della relativa disciplina in termini di trattamento economico e giuridico (art. 44, commi 10,11,12 e 13, CCNL 16/11/2022).

Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro (imputando quindi l'assenza a malattia), è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'Ente prima

² Ai fini del computo del periodo di comparto, 6 ore di permesso fruiti su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

Per tutte le tipologie di assenza sopra descritte resta, in ogni caso, ferma la possibilità per il dipendente di fruire, per la medesima finalità, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, nonché dei riposi compensativi per il lavoro straordinario.

PERMESSI BREVI ART. 42 CCNL DEL 16/11/2022 COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare **le 36 ore annue**. La richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile.

Sulla base dell'ampia e generica formulazione della disciplina contrattuale, l'utilizzo dei permessi di cui si tratta è possibile anche, eventualmente, per periodi di tempo inferiori all'ora. Complessivamente, la fruizione di tali permessi non può determinare il superamento del limite massimo per essi previsto di trentasei ore annue.

Tutti i dipendenti delle diverse aree professionali in servizio presso l'Ente possono avvalersi dei permessi brevi, senza alcuna esclusione o preclusione.

L'istituto può trovare applicazione anche nei confronti del personale incaricato di elevata qualificazione (E.Q), quando i permessi incidono sulla durata minima dell'orario settimanale, pari a 36 ore.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, sia esso di tipo verticale o di tipo orizzontale, potrà essere concesso un numero di ore di permesso proporzionato ai giorni di lavoro prestati nell'anno (ad esempio, un lavoratore con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione lavorativa articolata su 3 giorni per settimana, nell'ambito di un regime orario che prevede la distribuzione dell'orario di lavoro su soli 5 giorni settimanali, ha diritto a fruire di permessi brevi entro il tetto massimo annuale di 21 ore e 36 minuti, pari a 3/5 di 36 ore); in proposito, si deve ricordare anche che quando l'orario di lavoro giornaliero è pari o superiore a 4 ore consecutive, i permessi non possono avere durata superiore alla metà di esso.

Non può beneficiare dei permessi in parola:

- il personale assunto con contratto di formazione e lavoro;
- i dipendenti in telelavoro o in lavoro agile.

La concessione del permesso non si configura come un diritto soggettivo del dipendente, in quanto è soggetta ad una valutazione discrezionale del Titolare di Elevata Qualificazione del Settore di appartenenza (o del Segretario comunale), che terrà conto, a tal fine, della compatibilità dell'assenza con le specifiche esigenze di servizio, nel rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede.

Le ore di assenza per permesso fruita vanno recuperate dal dipendente entro il mese successivo (inteso come intero mese solare successivo) a quello di fruizione, secondo le modalità individuate dal titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione (o dal Segretario comunale), in modo da garantire la piena funzionalità delle prestazioni lavorative dovute alle specifiche esigenze organizzative e operative dell'Ufficio di appartenenza del lavoratore; possibilmente, anche recuperando i permessi eventualmente in modo frazionato (anche per più periodi di durata inferiore all'ora) in un'unica soluzione oppure, ove possibile, comunque in misura non inferiore all'ora.

Sarà consentito lo spostamento del termine per il recupero dei permessi brevi solo nei seguenti casi:

- a) impossibilità oggettiva della prestazione da parte del dipendente per tutto il mese successivo dovuta ad assenza che si prolunga per tutta la durata della stessa (malattia; aspettativa; ecc.);
- b) mancanza, entro il medesimo arco temporale, di specifiche esigenze organizzative tali da giustificare la richiesta di recupero;
- c) previsione di una intensificazione dell'attività lavorativa per il periodo successivo alla scadenza del termine previsto dalla disciplina contrattuale, idonea a giustificare la richiesta di una maggiore prestazione lavorativa al dipendente che deve recuperare i permessi;
- d) la possibilità di cumulare più periodi di permessi fruiti in modo frazionato, in misura inferiore all'ora, anche su un arco temporale superiore al mese, in modo tale che il recupero avvenga in modo da utilizzare un'unica prestazione lavorativa effettivamente utile rispetto alle esigenze organizzative dell'Ufficio.

In ogni caso, il recupero potrà essere effettuato entro il termine massimo di sei mesi successivi.

La decisione in ordine allo spostamento del termine spetta al Responsabile di Settore di riferimento (o al Segretario comunale), che ne darà formale e ampia motivazione nel provvedimento di assunzione della stessa e di tale decisione sarà data tempestiva comunicazione all'Ufficio del personale, per il seguito di competenza dello stesso, per l'attuazione e la cura di tutti gli adempimenti concernenti il trattamento sia giuridico sia economico del rapporto di lavoro dei dipendenti.

Nel caso che il dipendente non effettui il recupero delle ore di assenza entro i termini prescritti, si dovrà procedere ad una corrispondente decurtazione della retribuzione dello stesso, in misura strettamente proporzionale alla effettiva durata della mancata prestazione lavorativa: pertanto, per ogni ora di permesso non recuperata, la retribuzione del dipendente sarà ridotta di un importo corrispondente alla cosiddetta retribuzione oraria, calcolata secondo le modalità stabilite dall'art.10, co. 3, CCNL del 09/05/2006.

Tale disciplina trova applicazione qualunque sia la causa del mancato recupero, anche nel caso in cui la stessa non sia in alcun modo imputabile al dipendente, salvo, evidentemente, eventuali diverse e specifiche esigenze organizzative evidenziate dal Titolare di Elevata Qualificazione (o dal Segretario comunale).

Il mancato rispetto dell'obbligo di recupero dei permessi, anche sotto il profilo delle modalità a tal fine stabilite dal Responsabile di Settore, può comportare oltre alla decurtazione del trattamento economico, anche l'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari connesse all'inosservanza delle disposizioni di servizio e di quelle connesse al rispetto dell'orario di lavoro.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Ai sensi del disposto dell'articolo 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni.

ASSENZE PER MALATTIA

Il dipendente, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi nell'arco di tre anni, più un eventuale ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

Nel caso in cui il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente, con le procedure di cui al DPR n. 171/2011, può risolvere il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo, se dovuta, l'indennità di preavviso.

Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, così come disciplinato

dall'art. 71 del D.L. n. 112/2008, è il seguente:

- a) intera retribuzione fissa mensile per i primi 9 mesi di assenza; nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio;
- b) 90 % della retribuzione per i successivi 3 mesi di assenza;
- c) 50 % della retribuzione per gli ulteriori 6 mesi di assenza.

Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti.

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili sono esclusi dal computo delle assenze per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. In tale periodo, al dipendente spetta l'intera retribuzione

ASPETTATIVA

I dipendenti pubblici, ai sensi dell'art. 18 Legge 4 novembre 2010, n. 183, possono essere collocati in aspettativa, senza assegni e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, per un periodo massimo di trentasei mesi e rinnovabile per una sola volta, anche per avviare attività professionali e imprenditoriali.

L'aspettativa è concessa dall'amministrazione, tenuto conto delle esigenze organizzative, previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca ai sensi della L. n. 476/1984, oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla L. n. 398/1989 possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278.

Il dipendente, il cui coniuge presti servizio all'estero, può chiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, il collocamento in aspettativa senza assegni qualora l'ente non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo.

CONGEDI DEI GENITORI

Nel periodo di congedo per maternità e per paternità alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per gli

incarichi di Elevata Qualificazione, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D. Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione, a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico.

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 del sopracitato D. Lgs. 151 del 2001, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, (elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024).

Successivamente al congedo per maternità o di paternità, e fino al terzo anno di vita del bambino nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151 del 2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno (congedo per la malattia del figlio), computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita.

I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 34, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

Ai sensi dell'art. 46 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno. I permessi sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 16/11/2022, ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno. I lavoratori interessati devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione.

INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E.Q.

Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del CCNL del 16/11/2022. Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 del nuovo CCNL è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

Ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 16/11/2022, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Alla graduazione della posizione viene effettuata sulla base della metodologia in uso presso il Comune di Urzulei, che tiene conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico.

Ai sensi dell'art. 20 del CCNL del 16/11/2022, ai titolari di incarico di E.Q. possono essere erogati, tra l'altro, anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza;
- b) i compensi ISTAT;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale;
- d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali³;
- e) gli incentivi per funzioni tecniche;
- f) i compensi professionali degli avvocati;
- g) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali.

Alla retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito

³ ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22/01/2004, tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli Enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali.

nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area professionale di appartenenza secondo il nuovo modello di classificazione professionale del personale, agli stessi può essere attribuito, uno o più *"differenziali stipendiali"* da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

L'attribuzione dei *"differenziali stipendiali"*, che si configura come progressione economica all'interno dell'area professionale e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di appartenenza, attivabile annualmente in relazione alle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui è stata attivata la procedura di selezione. Il numero di *"differenziali stipendiali"* attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa annuale all'atto della ripartizione del fondo.

I cd *"differenziali stipendiali"* sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato nella sessione negoziale relativa al Contratto integrativo decentrato, parte normativa, sottoscritto in data 22/12/2023, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- b) esperienza professionale. Per *"esperienza professionale"* si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- c) capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

Al fine di garantire la selettività è stato stabilito che:

- 1) l'esito della media delle valutazioni concorre nella misura del 70%, ovvero del 80% del punteggio attribuibile in applicazione del comma 7. 2 del Contratto integrativo decentrato.
- 2) l'esperienza professionale concorre nella misura del 20%. Ciascun anno nella posizione economica in godimento rileva per 0,5 punti per anno.
- 3) le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 10%.

All'interno di ciascun Settore è prevista la possibilità di una progressione economica riconosciuta, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. Gli oneri sono a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. Ai fini della progressione economica orizzontale, il periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento è pari a ventiquattro mesi.

POLIZIA LOCALE

Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 90% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari all'importo meglio specificato nella tabella che segue. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate si è stabilito, in sede di contrattazione decentrata integrativa, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo

come di seguito specificato:

Tipologia	Attività professionale svolta	IMPORTO GIORNALIERO
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 3,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 3,50
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 4,00

Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento dell'attività esterna in misura almeno pari al 51%.

Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 51% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 34, del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018.

RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato dall'amministrazione comunale.

Il dipendente deve, in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della L. n. 241/1990;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla L. n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal D.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;
- e bis) rispettare gli obblighi contenuti al Titolo V – Lavoro a distanza;
- f) durante l'orario di lavoro o durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità a distanza, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, una condotta adeguata ai principi di correttezza

ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stesso in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

SANZIONI DISCIPLINARI

Ai sensi dell'art. 72 del CCNL del 16/11/2022, le violazioni da parte dei dipendenti danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari previo procedimento disciplinare:

- rimprovero verbale con le modalità di cui al comma 3 dell'art. 72;
- rimprovero scritto (censura);
- multa di importo variabile fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

SOSPENSIONE CAUTELARE

Ai sensi dell'art. 55-ter del D. Lgs 165/2001, l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione cautelare per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della

libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale.

In adempimento delle disposizioni del CCNL del 16/11/2022, e in adempimento alle disposizioni dell'art. 55, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, è stato pubblicato in modo permanente nell'Albo pretorio on line del Comune, il disposto degli artt. 71 e 72 del predetto CCNL contenenti disposizioni relative al codice disciplinare. Le medesime disposizioni sono altresì pubblicate nel sito dell'ente, nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione di primo livello "*disposizioni generali*", sotto- sezione di secondo livello "*atti generali*".

LE RELAZIONI SINDACALI

Ai sensi dell'art. 3, Capo I, Titolo II del CCNL del 16/11/2022, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione, che si articola in informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione;
- contrattazione integrativa, finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

L'informazione ai sindacati è sempre e solo preventiva.

L'articolo 4 del CCNL 16/11/2022 sul punto non lascia spazio a dubbi, sin dal primo comma, ove si afferma che "*l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti*". Poiché è un presupposto delle relazioni sindacali, l'informazione deve necessariamente precederle e mai seguirle.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale.

L'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme. Qualora non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative.

Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente.

La presente circolare sostituisce quando già stabilito con la precedente circolare n. 1/2018 per le parti incompatibili.

A disposizione per qualsiasi chiarimento, l'occasione è liete per porgere i più cordiali saluti

*Il Segretario Comunale
Dott.ssa Patrizia Muceli¹*