



Rep. n. --/2022

## COMUNEDI CUGLIERI

PROVINCIA DI ORISTANO

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO  
INDETERMINATO E PIENO (36 ORE SETTIMANALI) CON IL  
DIPENDENTE SALVAGNOLU RICCARDO - ISTRUTTORE  
AMMINISTRATIVO CONTABILE CATEGORIA "C1" - CCNL  
FUNZIONI LOCALI.**

L'anno duemilaventidue addi ---- del mese di -----, in Cuglieri nella sede comunale, tra la dott.ssa Sara Ciantra, nata a Pescara il 05/11/1977, in qualità di responsabile del personale, domiciliata per le ragioni d'ufficio presso il Comune di Cuglieri, codice fiscale n. 00073930950, via Carlo Alberto n. 33, che interviene nel presente contratto in nome e per conto dell'Ente,

E

Il dott. Salvagnolu Riccardo, nato a ---- il ----, residente a ----- n. 16 /  
I, codice fiscale -----;

**PREMESSO CHE:**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 05/02/2021 il Comune di Cuglieri ha approvato la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 ed il piano annuale delle assunzioni 2021 ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 15/06/2021 è stata aggiornata la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 ed il piano annuale delle assunzioni 2021;

Rep. n. --/2022

Nella predetta programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata prevista per l'anno 2021 l'assunzione di n. 2 posti di istruttore amministrativo contabile, categoria giuridica ed economica C1, CCNL Funzioni Locali, a tempo pieno ed indeterminato;

Con nota prot. n. 4626 del 15/06/2021 è stata trasmessa ai soggetti competenti la comunicazione di cui all'art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 e la stessa ha avuto esito negativo;

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 03/08/2021 è stato disposto di attivare, in favore del personale dipendente di ruolo, la riserva di posti prevista dall'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001, nella formulazione antecedente all'entrata in vigore dell'art. 3, comma 1, della legge n. 113 del 2021, nella selezione pubblica per l'assunzione nell'anno 2021 di n. 2 istruttori amministrativi contabili, categoria giuridica ed economica C1, CCNL Funzioni Locali, a tempo pieno ed indeterminato, in esecuzione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 e del piano annuale delle assunzioni 2021 ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 05/02/2021 e successivamente integrata con deliberazione G.C. n. 58 del 15/06/2021;

Con determinazione dell'Area Amministrativa n. 224/459 del 04/08/2021 è stato approvato l'avviso di selezione per titoli ed esami per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 posti di Istruttore Amministrativo Contabile, categoria giuridica C, posizione economica 1, CCNL Funzioni Locali, di cui n. 1 posto riservato al personale interno di ruolo;

Rep. n. --/2022

Con determinazione dell'Area Amministrativa n. 341/721 del 23/11/2021 sono stati riaperti i termini di presentazione delle domande di partecipazione al concorso pubblico di cui trattasi;

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 dell'11/02/2022 è stata aggiornata la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 ed il piano annuale delle assunzioni 2022 ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, con la quale viene confermata per l'anno 2022 l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 posti di istruttore amministrativo contabile, categoria C1, posizione economica 1, CCNL Funzioni Locali, con riserva di n. 1 posto in favore del personale interno di ruolo;

Con determinazione dell'Area Amministrativa n. 212/407 del 26/08/2022 è stata approvata la graduatoria finale del concorso in oggetto indicato;

Il dipendente a tempo pieno e indeterminato Salvagnolu Riccardo, categoria giuridica ed economica B3, CCNL Funzioni Locali, collaboratore amministrativo, matricola n. 370345, è risultato idoneo nella selezione pubblica di cui trattasi e, conseguentemente, vincitore della stessa, avendo diritto alla riserva in favore del personale dipendente di ruolo, ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001, nella formulazione antecedente all'entrata in vigore dell'art. 3, comma 1, della legge n. 113 del 2021;

Visto il regolamento comunale sull'organizzazione e il funzionamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 09/07/2003, e ss.mm.ii.;

Tutto ciò premesso, tra le parti:

Rep. n. --/2022

## SI STIPULA

il contratto individuale di lavoro a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato, con decorrenza dal 01/09/2022, nel quale si conviene quanto segue:

### 1. INQUADRAMENTO

Il dipendente a tempo indeterminato Salvagnolu Riccardo, nato a ----- il ----- ---, residente a ----- n. -----, codice fiscale -----, assunto presso il Comune di Cuglieri dalla data del 05/10/2010, con inquadramento nella categoria giuridica ed economica B3, profilo di collaboratore amministrativo, è **inquadrate nella categoria giuridica ed economica C1, CCNL Funzioni Locali, con decorrenza 01/09/2022**. Il profilo professionale è il seguente: **ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CONTABILE**. Il profilo professionale è compreso nelle declaratorie di cui all'allegato A) del contratto collettivo di lavoro del 31.03.1999 nonché nell'elenco dei profili professionali specificamente individuati dal Comune in relazione alla propria struttura organizzativa, ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del C.C.N.L. per la revisione dell'ordinamento professionale, allegato alla dotazione organica del Comune, approvata con deliberazione G.C. n. 63 del 09.07.2003. Il contratto collettivo nazionale applicato è il CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018. La contrattazione integrativa aziendale è pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, sottosezione "Personale / Contrattazione integrativa" link: <https://comune.cuglieri.or.it/amministrazione-trasparente/sezioni/615704-contrattazione-integrativa>.

### 2. PERIODO DI PROVA

Rep. n. --/2022

Ai sensi dell'art. 20 comma 2 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, il dipendente è esonerato dal periodo di prova, in quanto vincitore di procedure selettive per la progressione tra le aree o categorie riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017.

### 3. MANSIONI

Il dipendente è adibito alle mansioni indicate nelle declaratorie di cui all'allegato A) del contratto collettivo di lavoro del 31.03.1999. Provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente alla unità di appartenenza. A titolo esemplificativo e non esaustivo, fermo restando il principio di equivalenza delle mansioni all'interno della stessa categoria professionale, svolge attività istruttoria nel campo amministrativo e contabile, curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati. Al dipendente sono altresì assegnate le mansioni contenute nell'elenco dei profili professionali specificamente individuati dal Comune in relazione alla propria struttura organizzativa, ai sensi dell'articolo 3, comma 6, del C.C.N.L. per la revisione dell'ordinamento professionale, allegato alla dotazione organica del Comune, approvata con deliberazione G.C. n. 63 del 09.07.2003.

### 4. TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro regolato dal presente contratto è a tempo indeterminato e pieno (36 ore settimanali) ed è articolato in cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, secondo l'orario indicato all'art. 8.

### 5. TRATTAMENTO ECONOMICO

Rep. n. --/2022

Ai sensi dell'art. 12 comma 8 del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, il trattamento tabellare iniziale è quello previsto per la nuova categoria. La retribuzione tabellare è stabilita dalla contrattazione collettiva, che alla data di assunzione è pari ad € 1.730,21 mensili (trattamento economico mensile lordo) comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale. Il pagamento è effettuato mensilmente, a mezzo di bonifico bancario o postale, con decorrenza al giorno ventisette di ciascun mese.

Al predetto trattamento economico si aggiunge il rateo di 13a ai sensi di legge. A tale retribuzione fondamentale si aggiungono: le indennità e le competenze per salario accessorio, se dovute, in relazione alle prestazioni di lavoro effettuate, le quote di trattamento di famiglia, se dovute per legge.

#### 6. CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI

I contributi previdenziali, assicurativi e di sicurezza sociale dovuti per legge dal datore di lavoro in conseguenza dell'instaurazione del rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto, vengono versati presso l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale e presso l'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro.

#### 7. SEDE DI LAVORO

La sede di lavoro è individuata presso la sede del Comune di Cuglieri, sita in via Carlo Alberto n. 33, presso l'Area Amministrativa. Nell'ambito delle esigenze organizzative è possibile l'assegnazione ad altra struttura operativa senza che siano apportate modifiche al presente contratto. Gli eventuali spostamenti per mobilità interna all'Ente, dovuti ad esigenze di servizio, dal predetto Settore ad altri, avvengono con ordinario ordine di servizio a cura

Rep. n. --/2022

della struttura o dell'Organo competente, indicato nel Regolamento di organizzazione.

#### 8. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato secondo la seguente collocazione temporale: dal lunedì al venerdì, nelle ore antimeridiane, nell'arco temporale compreso tra le ore 7.30 e le ore 15.30 e nelle ore postmeridiane, il martedì o il mercoledì e il giovedì, nell'arco temporale compreso tra le ore 14.30 e le ore 20.00. Il dipendente comunica per iscritto l'orario di servizio prescelto, tra le possibilità indicate nel presente articolo.

#### 9. FERIE

Spettano al dipendente le ferie, pari a 28 giorni lavorativi annui, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937, oltre alle quattro giornate annue previste dall'art. 1, comma 1, lett. b), della medesima Legge 23 dicembre 1977, n. 937 e delle giornate di riposo, da fruire nell'anno solare, ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Ai fini dell'applicazione dell'art. 28 del CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali, in materia di "*Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono*" si riconosce al dipendente il trattamento previsto dopo i tre anni di servizio, e non quello per i dipendenti "*assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione*", stante l'anzianità di servizio conseguita dal medesimo dipendente.

#### 10. PERMESSI

Al dipendente possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi. Al dipendente spettano altresì i seguenti permessi retribuiti:

Rep. n. --/2022

- in caso di matrimonio, 15 giorni consecutivi in occasione, fruibili anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio; il permesso non riduce le ferie ed è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio;

- permessi retribuiti per motivi personali o familiari, 18 ore nell'anno. Tali permessi orari: non riducono le ferie; non sono fruibili per frazione inferiore ad una sola ora; sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio; non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore; possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa e in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore; sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro;

- permessi per esami o concorsi, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, per massimo giorni otto all'anno; tali permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

- permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art.35, di seguito testualmente riportato:

*“Art. 35*

*Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici*

*1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base*

*sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.*

*2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporta e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.*

*3. I permessi orari di cui al comma 1:*

*a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative;*

*b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.*

*4. Ai fini del computo del periodo di comporta, sei ore di permesso fruito su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.*

*5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, 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.*

*6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.*

*7. (omissis).*

8. *La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.*

9. *L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è 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.*

10. *L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.*

11. *Nel 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 conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:*

*a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;*

*b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.*

*12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).*

*13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.*

*14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, 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 dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 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.*

Rep. n. --/2022

*15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva”;*

- permessi per lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell’art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso; tali permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Durante i predetti permessi orari per partecipazione a concorsi, per lutto, per matrimonio, per motivi personali o familiari, al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all’art. 68, comma 2, rispettivamente, lett e) (compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art. 70 quinquies) ed f) (indennità di funzione di cui all’art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all’art.56-quater) del CCNL Funzioni Locali 21/05/2028, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa. Sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n.53/2000.

11. ASSENZA PER MALATTIA

Il dipendente, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso. Superato il predetto periodo, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi. Prima di concedere tale ulteriore periodo di assenza, l'ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle sue condizioni di salute, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro. Superati i periodi di conservazione del posto sopra previsti, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal DPR n. 171/2011. Ove ciò non sia possibile, oppure 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. L'ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 3 dell'art. 36 del CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 e 2 del predetto articolo, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e

Rep. n. --/2022

ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 6, del citato art. 36, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'ente procede secondo quanto previsto dal comma 4, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 5.

I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del predetto articolo 36, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

- a) intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato nella tabella 1 allegata al CCNL del 6.7.1995;
- b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;

Rep. n. --/2022

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a day-hospital, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di day-surgery, day-service, pre-ospedalizzazione e prericovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'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. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente

Rep. n. --/2022

normativa. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ente.

Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'ente fino a concorrenza di quanto dalla stessa erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

## 12. OBBLIGHI DEL DIPENDENTE.

Il dipendente è tenuto a prestare l'attività lavorativa con diligenza, lealtà e imparzialità, nel rispetto delle direttive impartite dai superiori e delle prescrizioni generali contenute nelle leggi, nei regolamenti, nelle circolari e nelle disposizioni di servizio, nei programmi e nel piano esecutivo di gestione, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità istituzionali della pubblica amministrazione. Il dipendente è tenuto altresì al rispetto del codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 e del codice di comportamento dell'Ente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale. n. 11 del 30/01/2014 e del Piano di Prevenzione della corruzione vigente. L'Amministrazione, all'atto della sottoscrizione del presente contratto, consegna al dipendente, che ne accusa ricevuta con la sottoscrizione medesima, copia del vigente codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento dell'Ente. L'obbligo di consegna del "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC)"

Rep. n. --/2022

si intende assolto con la comunicazione che lo stesso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente [www.comune.cuglieri.or.it](http://www.comune.cuglieri.or.it) al seguente link:  
<http://www.comune.cuglieri.or.it/trasparenza.aspx?idmenu=83>.

### 13. TERMINI DI PREAVVISO

In caso di risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
- b) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
- c) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui sopra sono ridotti alla metà. Ai fini dell'applicazione della presente disposizione, l'anzianità di servizio del dipendente è calcolata dalla data di prima assunzione (01/12/2008). I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini sopra indicati è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica la disposizione di cui al comma 4 del CCNL 09/05/2006 – Comparto Regione e Autonomie Locali

Rep. n. --/2022

in materia di corresponsione dell'indennità di mancato preavviso.

L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo

delle stesse. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli

effetti. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli

aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito

dall'art. 2122 del Codice civile nonché una somma corrispondente ai giorni di

ferie maturati e non goduti. L'indennità sostitutiva del preavviso deve

calcolarsi computando: la retribuzione individuale mensile, comprensiva della

retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione nonché

da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non

riassorbibile; l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante; il rateo della

tredecima mensilità maturato; le altre voci retributive già considerate utili ai

fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro.

La comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Ente

deve essere fatta per iscritto, a firma del Segretario Comunale o del

Responsabile del Personale, preferibilmente con firma digitale e trasmissione

a mezzo posta elettronica certificata. Le dimissioni del dipendente devono

essere presentate con nota scritta, firmata digitalmente o con firma autografa,

e trasmesse a mezzo posta elettronica certificata o con raccomandata presso la

sede dell'Ente, sita in Cuglieri, via Carlo Alberto n. 33.

#### 14. INCOMPATIBILITA'

Il dipendente dichiara sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti

di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di

incompatibilità richiamate dall'articolo 53 del decreto legislativo n. 165/2001

Rep. n. --/2022

e successive modificazioni e integrazioni. Eventuali incarichi ottenuti da amministrazioni pubbliche o soggetti privati che, ai sensi del citato articolo 53 del D.lgs.165/2001, necessitano di autorizzazione e non potranno aver luogo senza che il dipendente sia stato preventivamente autorizzato dal Comune. Le violazioni alle disposizioni sull'incompatibilità comportano nei confronti del dipendente l'applicazione delle sanzioni disciplinari e ogni altra conseguenza prevista da norme di legge.

#### 15. DISCIPLINA.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel contratto di lavoro, collettivo, aziendale e individuale, potrà dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari secondo la gravità delle infrazioni e in conformità alla disciplina legislativa e contrattuale in materia.

#### 16. TUTELA DEI DATI PERSONALI.

Il Comune garantisce al dipendente, che acconsente al trattamento dei propri dati personali, che detto trattamento dei dati derivante dal presente rapporto di lavoro verrà svolto nel rispetto del vigente regolamento sul trattamento dei dati personali, di recepimento del regolamento U.E. n. 679 del 27/04/2016.

Con la sottoscrizione del presente atto il dipendente dichiara di aver preso visione dell'informativa resa ai sensi degli art. 13-14 del GDPR (General Data Protection Regulation) 2016/679 e della normativa nazionale, allegata al presente contratto.

#### 17. DISPOSIZIONI DI RINVIO.

Il Comune di Cuglieri specifica che, per quanto qui non disciplinato tra le parti, il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di

Rep. n. --/2022

preavviso. Tutti gli elementi ed istituti inerenti lo svolgimento del rapporto di lavoro sino all'estinzione sono regolati dalle clausole del contratto collettivo di lavoro del comparto regioni/autonomie locali e Funzioni Locali di volta in volta vigente e, ove non fossero contrattualmente regolati, dalle norme del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

#### 18. DICHIARAZIONE.

Il dott. Salvagnolu Riccardo dichiara di accettare tutte le clausole che regolano il suo rapporto di lavoro individuale subordinato a tempo pieno e indeterminato, dando per conosciute le norme di riferimento alle quali si fa rinvio. Il presente contratto non è sottoposto alla registrazione a fini fiscali o costitutivi e viene redatto in esenzione da bollo ai sensi dell'art. 25 del DPR n. 642 del 26/10/1972 ed ha forza di legge e fa stato tra le parti.

Il presente contratto assolve agli obblighi di cui al D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. 27 giugno 2022 n. 104: "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea".

Letto, confermato e sottoscritto.

Cuglieri, -----

Il Rappresentante dell'Ente

Il Dipendente

f.to digitalmente dott.ssa Sara Ciantra

f.to digitalmente dott. Riccardo Salvagnolu

