



CONTRATTO COLLETTIVO DI COMPARTO DEL PERSONALE DIRIGENTE

TRIENNIO 2016 - 2018

ILLUSTRAZIONE ARTICOLATO

PREMESSA

In data 22 maggio 2024 è stato sottoscritto il Contratto collettivo regionale di lavoro del personale dirigente del Comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia, afferente al triennio normativo ed economico 2016-2018. Il testo del CCRL è articolato in **6 Titoli**, per un totale di **63 articoli**.

Il presente lavoro intende offrire uno strumento di lettura e approfondimento delle singole disposizioni contrattuali, dando adeguato rilievo agli elementi di novità.

Resta fermo il supporto giuridico ed operativo del Servizio sistema autonomie locali e funzione pubblica a favore degli enti del Comparto unico per la soluzione di problematiche specifiche.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Il TITOLO I è composto a un solo Capo, suddiviso in **tre articoli**, e contiene disposizioni di carattere generale. Nello specifico vengono definiti la finalità e gli obiettivi che si intendono perseguire con il CCRL in oggetto (art.1), il campo di applicazione (art.2), nonché la durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto medesimo (art.3).

Capo I – Applicazione, durata e decorrenza

Art. 1 – Finalità.

L'articolo enuncia la finalità del CCRL: continuare a definire un insieme di regole afferenti alla dirigenza del sistema Autonomie locali-Regione, al fine di realizzarne l'omogeneità di trattamento. Un tanto, in continuità a quanto già indicato dall'art. 1 del CCRL 29.02.2008, nonché sulla scia delle leggi regionali in tema di Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, ovvero:

- la legge regionale 9 novembre 1998, n. 13, il cui articolo 127, nell'istituire il Comparto unico, esprime il principio per cui al personale di detto Comparto, sia esso appartenente all'area dirigenziale che all'area non dirigenziale, si applicano discipline omogenee in ordine allo stato giuridico (cfr. art. 127, comma 3);
- la legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, che ha dettato norme in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale al fine, tra l'altro, di definire discipline omogenee in ordine allo stato giuridico del personale dipendente dalle amministrazioni del Comparto unico (art. 1, comma 2).

Art. 2 – Campo di applicazione.

L'articolo delimita l'ambito soggettivo di applicazione del contratto, circoscrivendolo a tutto il personale dell'area dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato appartenente alle amministrazioni del Comparto unico istituito con l'art. 127 della legge regionale 13/1998, puntualmente elencate al comma 1. In proposito, la norma in commento specifica che, in relazione al periodo di vigenza del contratto, lo stesso si applica anche alle soppresse Province e Comunità montane, nonché alle soppresse Unioni territoriali intercomunali di cui alla legge regionale 12 dicembre 2014, n. 26.

Si rileva come il comma 2 della disposizione - innovando rispetto alla previgente contrattazione collettiva di area - includa nell'ambito di applicazione del contratto anche il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato appartenente alle amministrazioni del Comparto unico, fatta salva l'applicazione di specifiche disposizioni di legge di settore e naturalmente tenuto conto delle disposizioni del CCRL espressamente riferite ai soli dirigenti a tempo indeterminato (come, ad esempio, quella di cui all'art. 31, in tema di aspettativa per motivi personali o di famiglia).

Il comma 4 contiene una previsione di coordinamento con l'ordinamento contrattuale e normativo vigente, nel senso di richiamare, per quanto non espressamente previsto dal CCRL 22.05.2024, le disposizioni contrattuali dei precedenti CCRL per l'Area della dirigenza del Comparto unico, nonché dei precedenti CCNL - per gli enti locali - e CCRL relativi al personale regionale, per i dirigenti regionali, ove non sostituite o comunque compatibili con le disposizioni del contratto e/o con le previsioni di legge.

Infine, la norma in esame regola l'interpretazione autentica del Contratto, ai sensi dell'art. 36 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18. In caso di controversie interpretative, dunque, le parti sottoscrittrici del contratto

si incontrano, anche su richiesta di una sola, al fine di definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Art. 3 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

L'articolo disciplina diversi aspetti relativi al contratto collettivo regionale di lavoro e, nello specifico:

- il periodo temporale di riferimento del contratto, che viene indicato nel triennio 2016-2018, sia per la parte normativa che per quella economica (comma 1), in coerenza con la previsione di cui all'art. 34, comma 1, della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, la quale prevede che *"In conformità con il settore privato, i contratti collettivi di Comparto e i contratti collettivi decentrati integrativi del personale delle amministrazioni del Comparto unico, hanno durata triennale sia per la vigenza della disciplina giuridica, sia per quella economica"*;
- la decorrenza degli effetti giuridici ed economici del contratto dal giorno successivo alla data di stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, salvo il caso in cui specifiche ed espresse disposizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano decorrenze diverse (come avviene, esemplificativamente, per gli aspetti attinenti al trattamento economico) (comma 2);
- i tempi e le procedure di applicazione del contratto, con particolare riferimento al vincolo del termine di trenta giorni, decorrente dalla data di stipulazione definitiva del contratto, per l'applicazione degli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato e automatico (comma 3);
- il rinnovo tacito del contratto, alla sua scadenza, di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, con atto di data certa e con un preavviso di almeno tre mesi; in caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono comunque integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto collettivo (comma 4);
- l'obbligo di presentazione delle piattaforme almeno tre mesi prima della scadenza del contratto, al fine di evitare periodi di vacanza contrattuale (comma 5);
- l'istituto dell'indennità di vacanza contrattuale, che viene riconosciuta dopo il periodo di vacanza contrattuale di 3 mesi e consiste in un assegno lordo mensile corrispondente al 50% della previsione ISTAT dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA, al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, da applicarsi sul valore dello stipendio tabellare; detto assegno viene erogato con decorrenza 01.01.2019 (comma 6).

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Il Titolo II, in materia di relazioni sindacali, si suddivide in dieci articoli ripartiti in due capi, e contiene una serie di disposizioni che disciplinano in maniera unitaria l'intero sistema delle relazioni sindacali nei diversi enti facenti parte del Comparto unico, in relazione al personale dirigente.

Il sistema delle relazioni sindacali delineato, nel rispetto della normativa nazionale in materia, e dunque, del d.lgs. 165/2001 come novellato dal d.lgs. 150/2009 e dal d.lgs. 75/2017, sostituisce tutte le forme di relazioni sindacali previste dai precedenti contratti collettivi regionali.

Capo I – Disposizioni generali

Art. 4 – Contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale

L'articolo in esame reca disposizioni generali in tema di contrattazione collettiva a livello regionale, ovvero di Comparto unico, con specifico riferimento alla contrattazione dell'area dirigenziale, che è la fonte del sistema delle relazioni sindacali, ai sensi dell'art. 40, comma 1, del d.lgs. 165/2001.

Il comma 1, infatti, nel precisare la competenza della contrattazione collettiva di lavoro a livello regionale *"su materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali nei limiti della vigente normativa"*, riprende il contenuto dell'art. 40, comma 1, del d.lgs. 165/2001, nel testo novellato dal d.lgs. 75/2017, secondo cui *"La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali [...]"*.

L'articolo 4 della pre-intesa, dunque, nell'allinearsi alla nuova formulazione dell'art. 40, comma 1, del d.lgs. 165/2001, fissa espressamente i confini dello spazio di negoziazione *"nei limiti della vigente normativa"*, con ciò

riferendosi alle materie espressamente “escluse dalla contrattazione collettiva” e a quelle in cui “la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge” (cfr. art. 40, comma 1, d.lgs. 165/2001).

Il comma 2 indica gli aspetti oggetto della contrattazione collettiva a livello regionale e cioè la durata dei contratti collettivi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione, nonché le materie rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e le modalità di svolgimento di questa: un tanto, in linea con quanto disposto dal d.lgs. 165/2001 (cfr. art. 40, commi 3 e 3-bis).

Capo II – Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 – Obiettivi e strumenti

La disposizione enuncia la finalità del sistema delle relazioni sindacali, volto ad assicurare relazioni stabili tra gli enti e i sindacati, improntate a una partecipazione consapevole e secondo correttezza, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti; si esprime altresì l’obiettivo delle parti di attuare il contemperamento dell’interesse pubblico, cui è improntata l’attività amministrativa, con gli interessi dei lavoratori (commi 1 e 2).

L’articolo prosegue con l’indicazione dei due modelli relazionali che integrano il sistema delle relazioni sindacali: la partecipazione e la contrattazione collettiva decentrata integrativa, anche a livello territoriale (comma 3).

Per quanto concerne la partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo sugli atti e le materie ivi espressamente indicati, essa si articola in tre modelli: l’informazione, il confronto e la previsione di organismi paritetici di partecipazione (comma 4).

La regolamentazione della partecipazione contenuta nel CCRL 22.05.2024 riflette la centralità della contrattazione collettiva nella disciplina di detto istituto, riconosciuta dal d.lgs. 165/2001.

In particolare, dalla lettura combinata degli articoli 5 e 6 del d.lgs. 165/2001, si evince la possibilità della partecipazione sindacale, ove prevista dai contratti collettivi, in particolare: nella forma dell’informazione o di altri istituti di partecipazione previsti dai contratti collettivi medesimi, in relazione agli atti dirigenziali di natura privatistica inerenti alla gestione del rapporto di lavoro; nella forma della sola informazione in relazione agli atti di natura pubblicistica inerenti all’organizzazione degli uffici e all’adozione dei piani di fabbisogno di personale, da parte delle amministrazioni pubbliche.

Con riferimento alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, il comma 5 del CCRL 22.05.2024 ribadisce che i contratti integrativi sono fonte di obblighi per le parti che li hanno sottoscritti e suscettibili di eventuale successiva interpretazione autentica delle clausole di interesse; in tal caso gli accordi di interpretazione autentica saranno stipulati secondo le procedure della stessa contrattazione integrativa delineate dal successivo art. 7 del CCRL 22.05.2024.

Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa

La disposizione regola la contrattazione collettiva decentrata integrativa sia per quanto concerne la composizione delle delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale sia per quanto riguarda le materie che ne sono oggetto.

In particolare:

- il comma 3 dispone che i componenti della delegazione datoriale sono designati dall’organo competente secondo i rispettivi ordinamenti;

- il comma 2 prevede che la delegazione sindacale è formata dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto 2016-2018 e dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite per l’area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali rappresentative (anche non firmatarie del presente contratto).

Fra le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa e specificamente elencate al comma 4 si evidenziano i criteri per la distribuzione e utilizzo delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (di cui all’art. 50 del CCRL 22.05.2024), ovvero: criteri di ripartizione del predetto fondo tra quota percentuale destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato, tenuto conto che alla retribuzione di risultato non può essere destinato meno del 15% delle risorse complessive del fondo (cfr. art. 53).

Art. 7 – Tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo

La norma in commento contiene previsioni in ordine alla durata del contratto collettivo decentrato integrativo e alle procedure per la sua definizione.

In linea con l'art. 34 della legge regionale 18/2016 e al pari del contratto regionale di comparto – ma anche alla durata triennale attualmente prevista da tutti i contratti di area, ai sensi dell'art. 40, comma 3, d.lgs. 165/2001, novellato dal d.lgs. 150/2009 -, il contratto integrativo ha una durata triennale e conserva efficacia fino alla sottoscrizione del successivo (comma 1). Fa eccezione la negoziazione delle materie previste dal presente contratto che, per la loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi: in proposito, si osserva, infatti, che ha cadenza annuale la negoziazione per la definizione dei criteri di riparto del fondo di cui all'art. 50 (art. 6, comma 5, lett. c) tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.

I commi successivi regolamentano l'iter della contrattazione integrativa: la costituzione della delegazione di parte datoriale, entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto (comma 2) e secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti (art. 6, comma 3); la convocazione della delegazione sindacale da parte del Presidente della delegazione di parte pubblica, entro 30 giorni dalla presentazione della prima piattaforma (comma 3); il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, effettuato dall'organo di revisione dei conti (comma 4); le conseguenze in caso di mancato accordo fra le parti (commi 5 e 6).

Ai sensi del comma 4, ai fini della suindicata certificazione, l'ipotesi di contratto integrativo va inviata, unitamente alla relativa relazione illustrativa e tecnico finanziaria, all'organismo di revisione entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

Ove vi siano rilievi da parte dei predetti organismi di revisione, la trattativa deve essere ripresa nell'indicato termine di cinque giorni, decorrente dalla comunicazione degli stessi alla delegazione trattante di parte pubblica; invece, decorsi quindici giorni in assenza di rilievi, l'organo di governo dell'ente può autorizzare il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, tenendo comunque conto di quanto disposto dall'art. 40-bis, comma 1, e dall'art. 40, comma 3-quinquies, del D.lgs. 165/2001.

Quanto alle conseguenze del mancato accordo fra parte datoriale e sociale:

- il comma 5 dispone che le parti possano riassumere le proprie prerogative e libertà di iniziativa e decisione laddove nel termine di 30 giorni lavorativi dall'inizio delle trattative, prorogabili al massimo di ulteriori 30, non sia raggiunto l'accordo in tema di individuazione dei dirigenti esonerati dallo sciopero per garantire i servizi pubblici essenziali, ai sensi della normativa vigente in materia, nonché in materia di pari opportunità;

- il comma 6 riconosce all'ente la possibilità di procedere unilateralmente, in via provvisoria, ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, del D.lgs. 165/2001, qualora il mancato raggiungimento dell'accordo, entro tempi ragionevoli, nelle ulteriori materie indicate all'art. 6, comma 4, del presente contratto, possa recare pregiudizio per la funzionalità dell'azione amministrativa. Resta comunque fermo l'obbligo di proseguire le trattative per addivenire alla sottoscrizione del contratto integrativo in tempi celeri. Nell'ambito dello spazio negoziale consentito dal richiamato art. 40, comma 3-ter, la norma fissa il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 8 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale

Il comma 1 consente agli enti con un numero di dirigenti non superiore a 5 unità di svolgere la contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello territoriale, secondo appositi protocolli d'intesa fra enti interessati e organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, in un contesto di secondo livello più adeguato rispetto alla propria sede naturale.

Diversamente, la presenza nell'amministrazione di unità dirigenziali superiori a 5 testimonia un'organizzazione e una struttura maggiormente complessa dell'ente, per cui la sede aziendale diventa l'unico contesto in cui può esplicarsi l'autonomia negoziale per il contratto integrativo.

Il comma 2 individua i contenuti dei suddetti protocolli di intesa.

Ai sensi del comma 3, gli enti che aderiscono ai protocolli di intesa definiscono, in apposita intesa, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli

indirizzi, la composizione della delegazione datoriale, le materie che si vogliono lasciare alla contrattazione presso la sede di ciascun ente, il finanziamento degli oneri a carico dei rispettivi fondi e bilanci.

Infine, il comma 4 riconosce anche alla contrattazione territoriale la possibilità di procedere unilateralmente, in via provvisoria, ai sensi dell'art. 7, comma 6, qualora il mancato raggiungimento dell'accordo, entro tempi ragionevoli possa recare pregiudizio per la funzionalità dell'azione amministrativa.

Art. 9 – Informazione

Il contratto collettivo di area definisce le modalità e gli istituti della partecipazione, ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 165/2001.

L'informazione è una modalità di partecipazione a carattere preventivo, consistente nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali deputati al confronto e alla contrattazione integrativa, sulle materie oggetto, rispettivamente, di confronto e contrattazione integrativa; la trasmissione dev'essere resa nei termini temporali e con modalità tali da consentire a detti soggetti di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare e di esprimere osservazioni e proposte.

Rispetto alle materie oggetto di confronto e di contrattazione integrativa, la previa informazione costituisce dunque il presupposto della loro attivazione e più in generale del corretto esercizio delle relazioni sindacali (commi 1 e 5).

Il comma 6 prevede, inoltre, sulla scorta di quanto consentito dall'art. 6, comma 1, del D.lgs. 165/2001, che gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del medesimo decreto legislativo siano oggetto di sola informazione preventiva. A quest'ultimo proposito, la previsione si avvale dello spazio riconosciuto alla contrattazione collettiva dall'art. 6 del d.lgs. 165/2001, che, sugli atti di macro-organizzazione, inerenti all'organizzazione degli uffici e ai fabbisogni di personale, consente la previa informazione laddove prevista dai contratti collettivi di area.

Art. 10 – Confronto

Il confronto, seconda modalità di partecipazione riconosciuta dal CCRL 22.05.2024 e naturale prosecuzione dell'informazione preventiva di cui all'art. 9, è volto all'instaurazione di un dialogo approfondito con i soggetti sindacali (gli stessi soggetti titolari del diritto all'informazione e della contrattazione integrativa) su specifiche materie, al fine di consentire loro di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare (comma 1).

Nello specifico, il confronto può essere richiesto dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto e dalle rappresentanze sindacali aziendali entro 5 giorni dalla trasmissione dell'informativa, oppure può essere proposto direttamente dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione preventiva. Si rappresenta che l'ente, laddove non proponga il confronto, è comunque tenuto ad attendere lo spirare del suddetto termine di 5 giorni - periodo di tempo entro cui possono richiederlo eventualmente i soggetti sindacali - prima di procedere all'adozione degli atti senza confronto (comma 2).

In entrambi i casi segue l'incontro fra le parti. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a venti giorni, decorrenti dal primo incontro (comma 2).

Il comma 3 elenca le materie oggetto di confronto.

Si osserva che nel CCRL 22.05.2024 il confronto sostituisce il precedente istituto della concertazione, rispetto al quale presenta forti assonanze – infatti, come la concertazione segue l'informazione e consta nell'esame approfondito della materia da trattare in un incontro all'uopo fissato con l'ente – ma dal quale diverge in merito al suo esito, che non può più essere un accordo di natura negoziale, stante l'espresso divieto al riguardo posto dall'art. 40, comma 1, del d.lgs. 165/2001, ma una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 11 – Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

Il comma 1 precisa che la disciplina recata dall'articolo ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione della RSU per l'area della dirigenza.

Ai sensi del comma 2, i soggetti sindacali sono:

a. i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali rappresentative firmatarie del presente contratto;

b. le rappresentanze sindacali aziendali costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali rappresentative, anche non firmatarie del presente contratto (in linea con la sentenza della Corte Costituzionale 23 luglio 2013, n. 231, nonché con l'art. 11 del CCNL 17.12.2020 Funzioni locali).

Detti soggetti sindacali sono titolari di tutti i diritti e prerogative sindacali, nonché in tutte le relazioni sindacali previste dal sistema delle relazioni sindacali delineato dal presente contratto (commi 3 e 4).

Art. 12 – Clausole di raffreddamento

La disposizione individua i principi cui il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, deve essere improntato: responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti.

Nel rispetto di detti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata integrativa le parti non devono assumere unilateralmente iniziative né procedere ad azioni dirette, compiendo, contestualmente, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo. Analogamente, le parti non possono assumere iniziative unilaterali durante il periodo del confronto, sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 13 – Osservatorio paritetico

L'art. 5, comma 4, del CCRL 22.05.2024, nell'ambito della facoltà concessa dall'art. 9, del d.lgs. 165/2001, prevede, quale ulteriore modalità di partecipazione sindacale, gli organismi paritetici di partecipazione.

L'art. 13 in commento prevede l'istituzione, presso l'Amministrazione regionale, dell'Osservatorio paritetico, che ha il compito di monitorare l'applicazione del sistema delle relazioni sindacali del presente contratto negli enti in cui lo stesso si applica, e in particolare dei casi e delle modalità con cui ciascun ente adotta gli atti unilaterali; a tal fine, detti atti, prima della formale adozione, devono essere inviati all'Osservatorio paritetico, a cura degli enti interessati (comma 4).

Ai sensi dei commi 1 e 2, l'Osservatorio paritetico è composto da soggetti appartenenti alla qualifica dirigenziale – uno per ciascun Sindacato firmatario del presente contratto e un corrispondente numero di dirigenti di nomina regionale - che rimangono in carica per tre anni e non sono rinnovabili.

Il comma 3 disciplina altresì le percentuali di presenza per la validità delle sedute dell'Osservatorio e quelle dei votanti per l'adozione delle deliberazioni; mentre il comma 5 consente a detto organismo di adottare un autonomo regolamento disciplinante il proprio funzionamento, nel rispetto di quanto previsto dalla norma in commento.

In via transitoria, l'Osservatorio paritetico opera presso l'Ufficio unico del Sistema integrato del Comparto di cui all'art. 17 della legge regionale 18/2016, e si avvale del supporto operativo di questa struttura per il suo funzionamento (comma 7).

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO: DISCIPLINA GIURIDICA

Il Titolo III, in materia di rapporto di lavoro, si suddivide in **trentuno articoli**, ripartiti in **sei capi**, e contiene la disciplina di diversi aspetti del rapporto di lavoro del personale di qualifica dirigenziale, con particolare riferimento a: costituzione del rapporto di lavoro; orari, ferie e mensa; istituti di garanzia; incarichi dirigenziali e valutazione dell'attività di gestione affidata ai dirigenti; sospensione della prestazione di lavoro; estinzione del rapporto di lavoro.

Capo I – Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14 – Contratto individuale di lavoro

Il comma 1, in ossequio al principio di privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti della pubblica amministrazione, precisa innanzitutto che il rapporto di lavoro si costituisce mediante contratto individuale di lavoro che disciplina il rapporto di lavoro: ciò, naturalmente, nel rispetto della normativa comunitaria, delle disposizioni di legge e delle disposizioni del presente contratto.

Il comma 2 impone la forma scritta, quale elemento essenziale del contratto individuale e specifica che detto contratto deve contenere gli elementi che caratterizzano il rapporto di lavoro, indicando in particolare, senza esautività, i seguenti elementi: la data di inizio del rapporto di lavoro; la durata del periodo di prova; il trattamento

economico; la sede e l'incarico di prima destinazione; l'indicazione del profilo professionale di appartenenza, ove tale profilo sia previsto negli atti di organizzazione.

Inoltre, specificamente per i dirigenti a tempo determinato, il contratto individuale deve indicare: il termine del rapporto di lavoro; l'indicazione dell'incarico da attribuire e la previsione di inconfirmità di incarico diverso da quello per il quale è stata attivata la procedura di reclutamento.

Il comma 3 dispone che il contratto individuale di lavoro necessariamente deve rinviare ai contratti collettivi vigenti per quanto concerne la regolamentazione del rapporto di lavoro, anche sotto il profilo delle cause di risoluzione del contratto medesimo e dei relativi termini di preavviso; precisa, inoltre, l'obbligo di dare corso alla risoluzione del contratto, senza preavviso, nel caso di annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

Ai sensi del comma 4, le amministrazioni hanno l'obbligo, prima di procedere all'assunzione, di invitare i soggetti interessati a presentare la documentazione prescritta, entro il termine indicato, che non può essere inferiore a 30 giorni, incrementabile di ulteriori 30 giorni a richiesta dell'interessato. Entro il medesimo termine, i soggetti interessati devono comunicare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente: in caso contrario, l'interessato deve presentare dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Viene fatto salvo il diritto alla conservazione del posto durante il periodo di prova per il dirigente proveniente da altro ente del Comparto.

Dalla scadenza infruttuosa del termine previsto dal comma 4 per la presentazione della documentazione prescritta e per gli adempimenti volti a evitare situazioni di incompatibilità consegue che l'ente non dà luogo alla stipulazione del contratto, comunicando un tanto all'interessato (comma 5).

Art. 15 – Periodo di prova

L'articolo è finalizzato ad omogenizzare la disciplina del periodo di prova per i dirigenti degli enti locali e per quelli dell'Amministrazione regionale.

Il comma 1 fissa la durata del periodo di prova in sei mesi e contempla l'esonero dal periodo di prova per i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica presso altra amministrazione pubblica: si tratta in quest'ultimo caso di una possibilità, la cui valutazione è, ovviamente, rimessa all'ente, nell'ambito della competenza gestionale del dirigente inerente alla gestione del rapporto di lavoro di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001.

Il comma 2 sancisce il principio in base al quale i periodi di assenza dal servizio, a qualsiasi titolo, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.

I commi 3, 4, 5, 6 e 7 indicano i casi di sospensione e di recesso delle parti, la conferma in servizio con il riconoscimento degli effetti dell'anzianità dal giorno dell'assunzione, nonché il trattamento retributivo in tali frangenti.

Il periodo di prova può essere motivatamente rinnovato o prorogato a scadenza per una sola volta e per un periodo non superiore a ulteriori sei mesi (comma 8).

Il comma 9, infine, garantisce ai dirigenti provenienti da un ente del Comparto il diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per la durata del periodo di prova, nonché quello di richiedere il rientro presso il medesimo ente.

Capo II – Orario, ferie e mensa

Art. 16 – Orario di lavoro

L'art. 16 disciplina uno degli aspetti che costituiscono da sempre il *proprium* del contratto del personale dell'area dirigenziale e cioè l'orario di lavoro.

Il comma 1, coerentemente con le caratteristiche fondanti ed essenziali della dirigenza, correla la presenza in servizio del dirigente e il suo tempo di lavoro, in modo flessibile, alle esigenze della struttura cui è preposto, nonché all'espletamento dell'incarico che gli è stato affidato, in relazione agli obiettivi e ai programmi da realizzare. Proprio la correlazione fra tempo di lavoro ed obiettivi consente a ciascun ente, nella propria autonomia normativa, di disciplinare la materia e richiedere la presenza del dirigente conformemente alle esigenze della struttura.

Rispetto alla formulazione del CCRL 19.02.2008, il CCRL 22.05.2024 precisa l'obbligo di garantire la "presenza giornaliera", in linea con il CCNL Funzioni locali 17.12.2020 (art. 13).

In questo contesto – ove i dirigenti sono sottratti a un vincolo orario, mentre il loro tempo di lavoro è correlato alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico, ferma restando la garanzia della presenza giornaliera – il comma 2 prevede che gli enti possano assumere iniziative per l'adozione di sistemi di rilevazione e accertamento delle presenze e delle assenze del dirigente.

Art. 17 – Ferie, riposi per festività soppresse e giornata del Santo Patrono

L'articolo disciplina le ferie, le festività soppresse e le assenze durante la ricorrenza del Santo patrono, nell'ottica del raggiungimento di un'uniformità di trattamento del personale dirigente e non dirigente degli enti locali e dell'amministrazione regionale, nell'ambito del Comparto unico FVG.

Viene pertanto superata la disciplina in materia prevista dall'art. 20 del CCRL 19.06.2003, per i dirigenti locali, e dall'art. 5 del CCRL 21.08.2001, per i dirigenti regionali, rispetto ad un istituto trasversale che trova la propria *ratio* nella necessità di recupero delle energie psicofisiche del lavoratore, sia esso dirigente o dipendente di un ente locale ovvero regionale; in particolare, si aumentano e riducono di due giornate le ferie dei dirigenti locali, il cui orario settimanale sia articolato, rispettivamente, su 5 o su 6 giorni lavorativi, e si riducono di due giornate le festività soppresse del personale dirigente regionale.

Nell'ottica dell'omogeneizzazione dell'istituto per tutto il personale di Comparto, dunque, con l'entrata in vigore del presente contratto, le giornate di ferie retribuite ammontano a 30 giorni lavorativi e quelle di festività soppresse a 4 giorni, per ciascun anno di servizio; a queste si aggiunge, quale ulteriore unità di ferie, la festività del Santo Patrono se ricadente in giornata lavorativa (commi 1, 2 e 3).

Il comma 6 sottolinea l'irrinunciabilità delle ferie, precisando che le stesse non sono monetizzabili (vale in proposito il divieto generale di cui all'art. 5, comma 8, del decreto legge 95/2012). Secondo la previsione del successivo comma 11, la monetizzazione delle ferie avviene solo all'atto della cessazione del servizio, unicamente nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non sia imputabile o riconducibile al dirigente, come, a titolo esemplificativo, nelle ipotesi di decesso, malattia e infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica permanente e assoluta, congedo obbligatorio per maternità o paternità (si tratta delle ipotesi indicate nelle circolari applicative dell'art. 5, comma 8, del d.l. 95/2012 – MEF-Dip. Ragioneria Generale dello Stato n. 77389/2012 e n. 94806/2012, Dip. Funzione pubblica n. 32937/2012 e n. 40033/2012 – richiamate nella Dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL 17.12.2020 dei dirigenti Funzioni locali).

La fruizione delle ferie del dirigente, a differenza di quanto avviene per il personale dipendente non dirigente, non è subordinata all'autorizzazione di un altro soggetto: le ferie, infatti, sono programmate dallo stesso dirigente, autonomamente e responsabilmente, tenendo conto "*delle esigenze funzionali degli uffici da gestire nonché degli obiettivi da realizzare*", nonché nel rispetto degli adempimenti e delle comunicazioni previste dalla disciplina vigente nell'ente datore di lavoro (comma 6), che può rinviare o interromperne la fruizione per eccezionali esigenze di servizio (comma 7).

I commi 6 e 10 disciplinano la possibilità di fruire delle ferie e delle festività soppresse oltre l'anno di riferimento e, specificamente: le ferie entro il 31 ottobre dell'anno successivo, oppure, in caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, entro il 31 dicembre dell'anno successivo; le festività soppresse entro il 31 ottobre dell'anno successivo.

I commi 7 e 8 contemplano la tutela del dirigente in caso di interruzione delle ferie "*per eccezionali esigenze di servizio*": in tali casi, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese sostenute e documentate per il periodo di ferie o di riposo non goduti, per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie o di riposo.

Il comma 9 disciplina la sospensione delle ferie per malattia che si protragga per oltre 3 giorni o che abbia dato luogo a ricovero ospedaliero: le due fattispecie sono dunque alternative. In tali ipotesi il dirigente è tenuto a informare tempestivamente l'ente, con l'invio della relativa certificazione medica, affinché questo possa procedere con gli opportuni controlli (es. visita fiscale).

Si evidenzia che, diversamente da quanto previsto per il personale non dirigente del Comparto, per la dirigenza non è contemplata la possibilità di fruizione delle festività soppresse a ore.

Art. 18 – Cessione ferie

L'articolo - quale elemento di novità - estende anche ai dirigenti l'istituto delle ferie solidali, già disciplinato per il personale non dirigente del Comparto unico dall'art. 13 del CCRL 19.07.2023 (e previsto, anche prima, dall'art. 8 del CCRL 15.10.2018, sulla scia dell'art. 30 del CCNL 21.05.2018 del personale dipendente del Comparto Funzioni locali, che lo ha introdotto).

Rispetto al CCRL 19.07.2023, la tipologia dei soggetti per l'assistenza ai quali può essere riconosciuta la cessione solidale delle ferie a titolo gratuito è maggiormente circoscritta, essendo contemplata solo con riferimento ai figli minori (e non anche a coniuge, convivente di fatto, parenti e affini entro il secondo grado); tuttavia, il comma 4 della disposizione in esame specifica il carattere sperimentale della norma, suscettibile di revisione in occasione di successivo rinnovo contrattuale, anche ai fini di una possibile estensione dei soggetti beneficiari dell'istituto.

Sono invece confermati i restanti aspetti che disciplinano la fattispecie con riferimento all'area non dirigenziale - e rimasti invariati nel CCRL 19.07.2023 rispetto al precedente CCRL 15.10.2018 - ovvero, nello specifico:

- la cessione delle ferie, fino a un massimo di 10 giornate (in luogo delle 5 previste per il personale non dirigente), può avvenire esclusivamente su base volontaria e a titolo gratuito in favore di altri dipendenti dello stesso datore di lavoro che abbiano fruito di tutte le proprie ferie annuali, esclusivamente per consentire loro di assistere i soggetti specificamente indicati nell'articolo che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti;
- la necessità di assistenza deve risultare da apposita certificazione rilasciata da enti del Servizio sanitario nazionale o regionale;
- la cessione delle ferie è effettuata con comunicazione a firma congiunta del cedente e del cessionario, allegando la certificazione attestante la necessità di assistenza;
- la fruizione delle stesse è subordinata alla permanenza della indicata necessità di assistenza.

Art. 19 – Mensa e buono pasto

L'articolo, collocandosi nell'ambito del percorso di omogeneizzazione del trattamento del personale dirigente e non dirigente di tutte le amministrazioni del Comparto unico, prevede che il dirigente, nelle giornate di effettiva presenza in servizio sia nelle ore antimeridiane sia in quelle pomeridiane, abbia il diritto di fruire di un servizio mensa o, alternativamente, laddove questo non sia costituito dall'ente, di un buono pasto sostitutivo, secondo le modalità definite nell'ordinamento dell'ente di appartenenza.

Nella norma in commento convergono, in termini di uniformità di trattamento, le discipline vigenti in materia per il personale del Comparto e, specificamente: per il personale degli enti locali, l'art. 17 del CCRL 06.05.2008 non dirigenti, che prevede il servizio di mensa o in alternativa un buono pasto sostitutivo, e l'art. 60 del CCRL 19.06.2003 dirigenti locali; per il personale regionale, l'art. 11, comma 5, del CCRL 1994-1997 non dirigenti, nonché l'art. 12, comma 20, della legge regionale 30 dicembre 2014, n. 27 (secondo cui "*A decorrere dall'1 gennaio 2015 al personale regionale compete, per le giornate di effettiva presenza in servizio sia nelle ore antimeridiane, sia in quelle pomeridiane, un buono pasto, anche elettronico, del valore nominale di 7 euro*"), riferito a tutto il personale regionale, dirigente e non dirigente.

Capo III – Istituti di garanzia

Art. 20 – Copertura assicurativa

L'articolo riflette il meccanismo della responsabilità civile del dirigente per danni causati a terzi nell'esercizio delle sue attribuzioni, come risulta dall'art. 28 della Costituzione e dall'attuale vigenza dell'art. 23, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

L'art. 28 Cost., accanto alla responsabilità diretta dei funzionari e dei dipendenti dello Stato e degli enti pubblici, prevede che la responsabilità civile degli stessi si estenda allo Stato e agli enti pubblici; l'art. 23, comma 1, del d.p.r. 3/1957, limita la responsabilità dell'impiegato alla violazione dei diritti dei terzi che abbia commesso per dolo o per colpa grave (Corte dei conti Lombardia, deliberazione n. 57/2008).

Dalla lettura combinata delle due norme deriva che l'amministrazione risponde dei danni causati a terzi da propri dipendenti con colpa lieve: in questo senso, il comma 1 dell'articolo 20 del CCRL 22.05.2024 prevede che "*L'ente tiene indenni i dirigenti dalla responsabilità civile, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave, anche a mezzo di apposita copertura assicurativa*".

La norma ribadisce il principio della responsabilità dell'ente per gli atti o fatti, da cui sia derivato un danno a terzi, posti in essere dal dirigente per colpa lieve, di cui l'ente è chiamato a farsi carico, anche a mezzo di apposita copertura assicurativa.

In proposito, infatti, come affermato dalla magistratura contabile, è ammissibile per l'ente ricorrere a una polizza assicurativa con premio a carico dell'erario del solo rischio derivante da fatti causativi di danno a terzi posti in essere dal dipendente senza dolo o colpa grave, che altrimenti rimarrebbero a totale carico dell'amministrazione, non ricorrendo in questi casi l'elemento soggettivo necessario per imputare l'addebito al dipendente (Corte dei conti Lombardia, deliberazione n. 57/2008).

I restanti commi dell'articolo in esame disciplinano la polizza assicurativa per i casi in cui il dirigente sia autorizzato a servirsi del proprio mezzo di trasporto in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, nonché le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione.

Capo IV – Incarichi dirigenziali e valutazione dell'attività di gestione affidata ai dirigenti

Art. 21 – Affidamento incarichi dirigenziali

L'articolo esprime il principio per cui tutti i dirigenti a tempo indeterminato hanno diritto all'assegnazione di un incarico dirigenziale (comma 1), conferito nel rispetto dei vincoli legislativi, delle disposizioni regolamentari e dei principi di trasparenza (comma 2).

Il comma 3 prevede che le amministrazioni debbano attenersi, ove possibile, al principio di rotazione degli incarichi; questa previsione conferisce carattere generale al principio di rotazione degli incarichi, che la legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) prevede per i dirigenti e i dipendenti che sono impegnati nelle attività a più alto rischio di corruzione e che ora diventa valevole per tutti gli incarichi dirigenziali.

Gli enti sono tenuti a individuare già con il provvedimento di conferimento dell'incarico l'oggetto, la durata, nonché gli obiettivi da conseguire, che devono fare riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice (comma 4).

Con particolare riferimento alla durata degli incarichi, il comma 5 rinvia alle durate minime e massime previste dalle norme di legge: in proposito viene in considerazione l'art. 19, comma 2, del d.lgs. 165/2001, che fissa tale arco temporale tra 3 e 5 anni; al riguardo, si segnala che la Corte di Cassazione, sentenza 13 gennaio 2014, n. 478, ha ritenuto tali previsioni sui termini di durata prevalenti su quella della durata dell'incarico non superiore al mandato amministrativo, fissato come tetto per gli incarichi a tempo determinato conferiti ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000.

Il comma 6 contempla la revoca anticipata dell'incarico, che può avvenire a seguito di processi di riorganizzazione oppure a seguito dell'accertamento della responsabilità dirigenziale.

Per quanto concerne la prima ipotesi, si evidenzia il coordinamento con l'art. 6, comma 4, lett. e), del CCRL 22.05.2024, che prevede tra le materie oggetto di contrattazione integrativa quella relativa alle *"forme di salvaguardia nelle ipotesi di revoca anticipata dell'incarico dirigenziale con attribuzione di un nuovo incarico dirigenziale a seguito di processi di riorganizzazione"*.

Per quanto riguarda la seconda ipotesi di revoca anticipata, si osserva che la stessa trova un suo riferimento normativo nell'art. 21, comma 1, secondo periodo, del d.lgs. 165/2001, che prevede la revoca come sanzione in caso di responsabilità dirigenziale.

Come visto sopra, sono oggetto di informazione, cui può seguire a richiesta il confronto, *"le procedure e i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali"* (art 10, comma 3, lett. e), CCRL 22.05.2024).

Art. 22 – Incarichi ad interim

Il comma 1 definisce gli incarichi ad interim come quegli incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, prevedendo che siano remunerati con un importo correlato alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, che viene attribuito come maggiorazione della retribuzione di risultato.

Attesa la formulazione dell'articolo, si evidenzia che la definizione dell'importo del valore economico dell'incentivazione degli incarichi *ad interim* – quale maggiorazione della retribuzione di risultato, correlata alla retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico - è demandata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa (comma 2).

Ne consegue che la disciplina dettata dall'articolo in commento per gli incarichi *ad interim* si applica a far data dal primo contratto collettivo decentrato integrativo successivo alla stipula del presente contratto (comma 3).

Art. 23 – Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti: disposizioni generali

L'articolo evidenzia la finalità della valutazione dei dirigenti, volta a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in correlazione alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, nonché la professionalità espressa, rinviando alla regolamentazione degli enti la definizione dei sistemi e delle procedure di valutazione, ivi compreso l'aspetto sanzionatorio in caso di accertamenti negativi; un tanto, tenuto conto che i criteri del sistema di valutazione sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali ai sensi dell'art. 10, comma 3, lett. b), CCRL 22.05.2024.

Art. 24 – Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti: istituti giuridici ed economici conseguenti

La norma regola le conseguenze della valutazione finale positiva o negativa secondo i sistemi di valutazione definiti dagli enti.

In particolare, i risultati positivi di gestione comportano il diritto alla correlata retribuzione accessoria di risultato (comma 1).

I risultati negativi di gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, invece, comportano, oltre alla perdita in tutto o in parte della retribuzione di risultato, anche la possibile revoca dell'incarico dirigenziale e l'affidamento di un altro incarico - anche con un valore di retribuzione di posizione inferiore - in relazione alla gravità dei casi (comma 2).

Il comma 3 contempla e disciplina l'ipotesi della sospensione del dirigente, previa contestazione e contraddittorio, nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa.

E ancora, nei casi di maggiore e più rilevante gravità, il successivo comma 4 prevede la possibilità per l'ente di recedere dal rapporto di lavoro, sempre previa contestazione e contraddittorio.

La norma in esame, nel disciplinare gli effetti sanzionatori della responsabilità dirigenziale conseguente alla mancata osservanza delle direttive e al mancato raggiungimento degli obiettivi, si colloca nel contesto della responsabilità dirigenziale delineato dall'art. 21, comma 1, del d.lgs. 165/2001, che sotto il profilo sanzionatorio della responsabilità dirigenziale, prevede tre sbocchi graduati: l'impossibilità di rinnovo dell'incarico; la revoca dell'incarico; il recesso dell'ente secondo le disposizioni dei contratti collettivi.

A quest'ultimo proposito, si anticipa che l'art. 41 (Recesso dal rapporto di lavoro dell'ente), comma 4, del presente CCRL tipizza, quale ipotesi di giusta causa di recesso (senza preavviso), l'accertamento di responsabilità particolarmente gravi del dirigente correlate al reiterato mancato raggiungimento degli obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente formalmente assegnati al dirigente, nonché all'inosservanza delle direttive per l'attività amministrativa e la gestione, il cui contenuto sia espressamente qualificato come rilevante.

Sulle ipotesi di revoca, sospensione dell'incarico dirigenziale o licenziamento, in conseguenza dell'accertamento di responsabilità dirigenziale, viene acquisito il parere del Comitato dei Garanti (comma 5 dell'art. 24 in commento).

Art. 25 – Comitato dei Garanti

L'istituto del Comitato dei garanti è previsto dall'art. 22 del d.lgs. 165/2001 e interviene in tutti i casi di adozione di provvedimenti sanzionatori conseguenti a responsabilità dirigenziale, che potrebbero comportare la revoca dell'incarico dirigenziale, la sospensione dell'incarico dirigenziale o il recesso dal rapporto di lavoro.

Detti provvedimenti sanzionatori sono, quindi, adottati dagli enti previo parere del Comitato dei Garanti, da rendersi entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta, elevati a 60 nel caso di recesso dal rapporto di lavoro; decorso inutilmente tale termine, si prescinde dal parere.

In linea con la disciplina contenuta nel d.lgs. 165/2001, la disposizione in commento rimette alla sfera decisionale dell'ente l'istituzione – entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto – e la disciplina del funzionamento del Comitato dei garanti, stabilendo, tuttavia, che debba essere prevista, in ogni caso, una composizione paritetica, con componenti individuati tra soggetti appartenenti alla qualifica dirigenziale e una presidenza scelta d'intesa tra le parti.

Capo V – Sospensione della prestazione di lavoro

Art. 26 – Assenze retribuite

Il comma 1 elenca le seguenti fattispecie di assenze retribuite:

- per la partecipazione a concorsi od esami, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativi connessi con la propria attività lavorativa, fino a 8 giorni all'anno;
- per lutto dei soggetti ivi previsti, 3 giorni per ogni evento, da utilizzarsi entro 7 giorni dal decesso; l'utilizzazione non deve essere consecutiva, quindi può essere utilizzata anche in modo frazionato e con l'interruzione del sabato e della domenica;
- per particolari motivi personali e familiari, fino a 3 giorni all'anno;
- per matrimonio, 15 giorni consecutivi, da fruirsi entro 45 giorni dall'evento.

Le suddette assenze sono cumulabili nell'anno solare e non riducono la retribuzione del dirigente, ivi compresa quella di posizione (comma 2).

Art. 27 – Assenze per malattia

Allo stato, l'assenza per malattia è regolamentata dal contratto collettivo di categoria e dal d.lgs. 165/2001.

In particolare, vengono in considerazione l'art. 55-*septies* (Controlli sulle assenze) e l'art. 55-*octies* (Permanente inidoneità psicofisica) del d.lgs. 165/2001, entrambi introdotti dal d.lgs. 150/2009 e aventi carattere imperativo, ai sensi dell'art. 55 del d.lgs. 165/2001.

La norma contrattuale in commento si muove in questo contesto normativo per quanto concerne la disciplina dei controlli e le previsioni in tema di accertamento di inidoneità psicofisica; per quanto riguarda invece la durata del periodo di comporto e l'aspetto retributivo della malattia, la disposizione del CCRL 22.05.2024 si allinea alla disciplina in materia del personale non dirigente (art. 9, CCRL 06.05.2008 per il personale degli enti locali; art. 21 del CCRL 22.09.1999 per il personale regionale, come modificato dall'art. 12 del CCRL 06.05.2008).

E così, come per il personale non dirigente, il periodo di conservazione del posto per il personale dirigente con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova e per quello con contratto a tempo determinato è di venti mesi con la possibilità per l'ente di concedere, a richiesta del dirigente, ulteriori 18 mesi, nei casi particolarmente gravi (commi 1 e 2).

Allo stesso modo, il trattamento economico durante le assenze per malattia viene equiparato a quello dei non dirigenti: intera retribuzione per i primi 13 mesi di assenza, 50% per i successivi 7 mesi di assenza; l'eventuale ulteriore periodo di assenza di 18 mesi non è retribuito.

Per i periodi di assenza per malattia sono applicate le decurtazioni stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, fatti salvi i casi di ricovero ospedaliero o day hospital, nonché le assenze dovute a infortunio sul lavoro o a causa di servizio (comma 10, lett. e)).

Un tanto in linea con l'art. 71, comma 1, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, che per i primi 10 giorni dei periodi di assenza per malattia di qualunque durata, depura del trattamento accessorio la retribuzione fissa mensile del dipendente e prevede che resta fermo il trattamento più favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi per le assenze dovute a infortunio, causa di servizio, ricovero ospedaliero, day hospital, patologie gravi che richiedono terapie salvavita. Con riferimento a detta norma del d.l. 112/2008, la Funzione pubblica (pareri n. 53/2008 e n. 2/2009) si è espressa nel senso del "rinvio dinamico" alla contrattazione collettiva di maggior favore ivi fatta salva: e dunque non solo alle previsioni di maggior favore (inerenti all'infortunio, causa di servizio, ricovero ospedaliero o day hospital, terapie per gravi patologie salva vita), vigenti alla data di entrata in vigore del d.l. 112/2008, ma anche a quelle che dovessero intervenire.

In questo quadro normativo, il CCRL 22.05.2024 conferma l'intera retribuzione con riferimento alle assenze dovute a infortunio, causa di servizio e terapie salva vita, già prevista dalla normativa contrattuale precedente (cfr. art. 4, CCRL 31.01.2008, e art. 10, CCRL 21.08.2001, per i dirigenti regionali, e artt. 23 e 24 del CCRL 19.09.2003 per i dirigenti degli enti locali), ed esclude altresì dalla decurtazione il ricovero ospedaliero e il day hospital.

Come detto sopra, per quanto concerne la materia dell'inidoneità al lavoro sotto l'aspetto dell'accertamento e delle conseguenze, l'articolo richiama le disposizioni vigenti in materia e dunque la disciplina del Decreto del Presidente della Repubblica 27 luglio 2011, n. 171, che costituisce il regolamento di attuazione dell'art. 55-*octies* del d.lgs. 165/2001 e che distingue tra inidoneità permanente relativa e inidoneità permanente assoluta.

E così, il comma 3 dell'art. 27 in commento prevede che, prima di concedere l'eventuale secondo periodo di assenza fino a 18 mesi, l'ente, d'ufficio o su richiesta dell'interessato, procede, per il tramite dell'organo medico competente, ad accertare che non vi sia la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica al lavoro.

Il comma 4 stabilisce che completato il periodo di comporta (primo e secondo periodo di assenza), l'ente deve accertare se il dirigente continua ad avere l'idoneità allo svolgimento dell'incarico in essere; se viene accertata l'inidoneità relativa a detto incarico, l'ente procede secondo quanto previsto dall'art. 7, del d.p.r. 171/2011 e dunque – trattandosi di dirigenti – l'ente può conferire un incarico dirigenziale compatibile con l'esito dell'accertamento medico, ove disponibile; in caso contrario, il dirigente con inidoneità permanente relativa è collocato a disposizione dei ruoli, senza incarico.

Nel caso, invece, di accertamento di inidoneità permanente assoluta, l'ente risolve il rapporto di lavoro, entro 30 giorni, secondo quanto previsto dal d.p.r. 171/2011 (comma 5).

Il comma 6 consente all'ente di sottoporre il dirigente a visita medica per accertarne l'idoneità psicofisica, anche prima della scadenza dei termini di comporta, solo in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

In caso di constatazione di inidoneità alla mansione (inidoneità relativa) o a qualunque attività lavorativa (inidoneità assoluta), si applicano le disposizioni sopra illustrate relative all'esito degli accertamenti medici (comma 7); nel caso in cui emerga una inidoneità permanente relativa, l'ente procede anche prima del superamento del periodo di comporta.

Per quanto concerne i controlli durante i periodi malattia, la disciplina recata dal CCRL 22.05.2024 integra quella dettata dall'art. 55-*septies* del d.lgs. 165/2001.

In particolare, è previsto: l'obbligo di comunicare tempestivamente l'assenza per malattia (comma 12); l'obbligo di comunicare il luogo di dimora durante la malattia, se diverso da quello di residenza (comma 13); l'obbligo di essere presente nel proprio domicilio o nella dimora comunicata durante le fasce di reperibilità, anche in presenza di autorizzazione del medico curante ad uscire (comma 14); l'obbligo di preventiva comunicazione all'ente degli eventuali allontanamenti, durante dette fasce, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi che devono essere, a richiesta, documentati (comma 15), analogamente a quanto previsto per i dipendenti non dirigenti.

Il comma 16 disciplina l'ipotesi in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, prevedendo che l'eventuale risarcimento del danno – ottenuto dal dirigente - venga versato all'ente fino alla concorrenza del trattamento economico erogato dall'ente stesso durante il periodo di assenza malattia; ciò non pregiudica la possibilità per l'ente di promuovere azioni dirette verso il terzo responsabile.

Art. 28 – Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

L'articolo reca la disciplina delle assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita, ricalcando quella prevista per il personale non dirigente dal CCRL 15.10.2018 (art. 11), nell'ottica di realizzare uniformità di trattamento su istituti che richiedono un'eguale tutela per entrambe le categorie di personale.

Si evidenzia, in primo luogo, l'esclusione dal periodo di comporta dei giorni di ricovero ospedaliero o di day hospital e delle giornate di assenza in cui è stata effettivamente effettuata la terapia salvavita (comma 1); mentre le giornate in cui si è determinata una incapacità lavorativa a seguito degli effetti collaterali delle terapie salva vita sono escluse dal comporta fino al tetto massimo di 4 mesi per anno solare (comma 3).

Per quanto riguarda la certificazione, la norma opera una distinzione:

- l'accertamento iniziale delle condizioni di salute che richiedono terapie salva vita richiede una attestazione rilasciata dalle competenti strutture medico legali del Servizio sanitario Nazionale/Regionale o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati (comma 2): quindi, l'attestazione non può essere fornita dal medico di famiglia, ma da una pubblica amministrazione;
- la certificazione delle assenze dovute alle terapie salva vita e ai suoi effetti collaterali viene rilasciata dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente (comma 4): quindi, non necessariamente da soggetti inseriti in una struttura pubblica. Concordemente a quanto esplicitamente previsto dall'art. 12 del CCRL 19.07.2023 per il personale non dirigente - che ha, a sua volta, recepito l'analoga previsione contenuta nel succitato art. 11 del CCRL 15.10.2018 nonché l'interpretazione congiunta sottoscritta il 21.01.2021 – detti giorni di assenza possono essere certificati, dunque, anche dal medico di medicina generale.

Art. 29 - Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

In questo articolo convergono, nell'ottica di uniformare la disciplina in materia, la normativa contrattuale degli infortuni sul lavoro e delle malattie dovute a causa di servizio prevista per i dirigenti degli enti locali dall'art. 24 del CCRL 19 giugno 2003 e per i dirigenti regionali dall'art. 10 del CCRL 21 agosto 2001.

Per le assenze dovute a infortunio sul lavoro e a malattia dovuta a causa di servizio, è previsto il diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di comporto, comprensivo sia del periodo iniziale di 20 mesi sia del secondo periodo di 18 mesi, che, ove richiesto dal dipendente, in questo caso si configura, appunto come diritto, con vincolo dell'amministrazione a concederlo, a differenza di quanto avviene per l'ipotesi dell'assenza per malattia: quindi diritto alla conservazione del posto fino a 38 mesi.

Durante tale periodo, viene corrisposta l'intera retribuzione mensile, compresa la retribuzione di posizione, quindi senza le decurtazioni progressive previste durante il periodo di comporto in caso di malattia.

Con riferimento all'infortunio, inoltre, il comma 1 precisa che la retribuzione di risultato compete nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile a tal fine, mentre il comma 2 aggiunge che le assenze per infortunio non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia di cui al precedente art. 27.

Art. 30 – Congedi dei genitori

In questo articolo convergono, ancora in ottica di uniformità di trattamento, la disciplina già prevista per i dirigenti degli enti locali dall'art. 22 del CCRL 19 giugno 2003, come modificato dall'art. 20 del CCRL 20 febbraio 2008, e quella prevista per i dirigenti regionali dall'art. 11 del CCRL 21 agosto 2001.

Il comma 1 richiama l'applicazione del d.lgs. 151/2001, peraltro con le specificazioni recate dall'art. 30 medesimo.

Il comma 2 precisa che in caso di congedo di maternità e di paternità (la vecchia astensione obbligatoria) spetta la retribuzione tabellare, la retribuzione di posizione, RIA o maturato economico ove acquisiti, nonché la retribuzione di risultato, nella misura in cui l'attività svolta risulti comunque valutabile.

Il comma 3 disciplina il congedo parentale (la vecchia astensione facoltativa), e prevede che i primi 60 giorni di assenza sono retribuiti come il congedo di maternità e paternità, sono fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie; per calcolare detto periodo si devono sommare i giorni di congedo parentale sia della madre che del padre.

Il comma 4 disciplina le assenze per la malattia del figlio fino al compimento del terzo anno di vita, fino a un massimo di 30 giorni per ciascun anno, includendo nel calcolo complessivo sia quelle della madre che quelle del padre: queste assenze sono retribuite per intero, non riducono le ferie e sono valutate ai fini dell'anzianità di servizio.

Il comma 5 regola il calcolo delle giornate festive sia nei congedi parentali che nelle giornate di assenza per la malattia del figlio: le giornate festive sono conteggiate se sono comprese nel periodo di congedo; per non applicare questa regola occorre che i periodi di assenza siano intervallati dal rientro al lavoro.

Il comma 6 consente la fruizione del congedo in maniera frazionata e disciplina le modalità di comunicazione delle richieste di congedo da parte dei genitori.

Art. 31 – Aspettativa per motivi personali o di famiglia

L'articolo prevede la possibilità per i dirigenti a tempo indeterminato di fruire di periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio, fruibili anche frazionatamente. Si evidenzia che la concessione dell'aspettativa di cui si tratta è rimessa alla valutazione discrezionale dell'ente, avuto riguardo alle esigenze organizzative e di servizio.

Ai sensi del comma 2, i periodi di aspettativa non vengono conteggiati ai fini del calcolo del periodo di comporto.

Si evidenzia la delimitazione dell'ambito di applicazione dell'aspettativa in argomento ai dirigenti a tempo indeterminato, con l'esclusione di quelli a tempo determinato: un tanto per la sostanziale inconciliabilità delle caratteristiche dell'istituto in esame con le finalità ed esigenze del rapporto di lavoro flessibile che sottende la necessità dell'ente di approvvigionarsi di personale per poter far fronte a proprie esigenze organizzative e operative di carattere straordinario e temporaneo.

Per i dirigenti a tempo determinato, il comma 3 ricorda che trovano applicazione le ipotesi di assenza previste da specifiche disposizioni di legge, ivi comprese quelle della legge 8 marzo 2000, n. 53, per tutti i dipendenti pubblici e privati.

Art. 32 – Aspettativa per motivi di formazione e di aggiornamento

Nel sottolineare il ruolo chiave della formazione per l'area della dirigenza, l'articolo prevede - accanto alle iniziative di formazione concordate con l'ente, considerate servizio attivo a tutti gli effetti giuridici ed economici - la possibilità di partecipare a corsi di formazione attraverso l'istituto dell'aspettativa, laddove detti corsi siano finalizzati allo sviluppo delle competenze tecniche, organizzative e manageriali correlate allo svolgimento efficace del ruolo ricoperto (comma 1).

Si rileva come questi periodi di aspettativa non si configurino come un diritto, atteso che l'ente può concederli compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, e purché i corsi siano coerenti con le finalità della formazione indicate dal comma 1.

I periodi di aspettativa per formazione e aggiornamento possono essere concessi per una durata complessiva di tre mesi in un triennio, anche frazionatamente, e non sono conteggiati nel calcolo del periodo di comporto.

Art. 33 – Aspettativa per richiamo alle armi

Il comma 1 prevede il diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo alle armi, che rileva ai fini dell'anzianità di servizio.

Per quanto concerne il trattamento economico, viene fatto rinvio a quello previsto dalle disposizioni di legge vigenti.

Il comma 2 stabilisce il termine di 15 giorni entro cui i dirigenti devono porsi a disposizione dell'ente da cui dipendono al termine del periodo di richiamo alle armi; il periodo intercorrente tra il termine del congedo e la ripresa del servizio non è retribuito (comma 3).

Art. 34 – Aspettativa per ricongiungimento con il coniuge

La disposizione - che riprende la medesima formulazione presente nell'art. 16 del CCRL 19.07.2023 del personale non dirigente - disciplina l'aspettativa concedibile ai dirigenti a tempo indeterminato per ricongiungimento con il coniuge che presti servizio all'estero oppure, qualora ad almeno 300 km di distanza dalla residenza del dirigente medesimo, in Italia.

Il comma 1 chiarisce che l'istituto non si configura quale diritto del dirigente, in quanto la sua concessione è rimessa all'ente, che valuta l'accoglimento della richiesta compatibilmente con le esigenze di servizio. In alternativa alla concessione dell'aspettativa, l'ente può disporre il trasferimento del dirigente nella stessa località in cui si trova il coniuge, anche presso diversa amministrazione. Occorre quindi il consenso dell'ente da cui il dirigente dipende perché possa darsi corso all'aspettativa non retribuita o al trasferimento: consenso che può anche essere negato, essendo la valutazione dell'ente discrezionale.

L'aspettativa, ove concessa, ha una durata pari a quella del periodo di permanenza del coniuge all'estero o in Italia alla distanza prevista; peraltro, essa può essere revocata in qualunque momento per motivate ragioni di servizio,

con un preavviso di almeno 15 giorni, oppure qualora si riscontri il difetto di effettiva permanenza del dirigente in aspettativa nella località in cui presta servizio il coniuge.

Art. 35 – Altre ipotesi di aspettativa

La disposizione - ferma la fruizione delle aspettative previste e regolate da specifiche disposizioni di legge (comma 2) – prevede che il dirigente a tempo indeterminato possa usufruire di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità (quindi in sostanza, la conservazione del posto) per tutto il periodo di svolgimento di un incarico dirigenziale a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione del Comparto unico, o di altro comparto pubblico, o presso organismi dei quali faccia parte la Regione Friuli Venezia Giulia o dell'Unione europea (comma 1).

In proposito, si ricorda che l'art. 10, comma 11, della legge regionale 11 agosto 2011, n. 11, estende al personale a tempo indeterminato di tutte le amministrazioni del Comparto unico il disposto dell'art. 1 della legge regionale 15 febbraio 2000, n. 1, riferito al solo personale regionale.

L'art. 1 citato prevede che i dipendenti regionali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono collocati in aspettativa senza assegni in caso di assunzione a tempo determinato presso altra pubblica amministrazione o presso le persone giuridiche ivi indicate, salvo motivato diniego dell'amministrazione in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative, non opponibile nei casi di conferimento di incarico dirigenziale. Quest'ultima condizione, relativa al consenso dell'amministrazione di provenienza per incarichi a termine diversi da quello dirigenziale, è stata inserita dalla novella operata dalla legge regionale 6 agosto 2021, n. 13 (art. 9, comma 31).

Art. 36 – Norme comuni sulle aspettative

Il comma 1, nell'evidenziare il divieto di usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche ove si tratti di aspettative per motivi diversi, dispone che tra due periodi di aspettativa devono intercorrere almeno quattro mesi di servizio attivo.

Ai sensi del comma 2, il suddetto periodo minimo di servizio attivo non è richiesto nel caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, nonché per le assenze in qualità di genitore ai sensi del d.lgs. 151/2001.

Il comma 3 regola la ripresa in servizio del dirigente, ove vengano meno i motivi che hanno giustificato l'aspettativa, su invito dell'ente con un preavviso di almeno 10 giorni, e comunque su iniziativa doverosa dello stesso dirigente per la stessa motivazione e negli stessi termini temporali.

Il comma 4 disciplina l'aspetto sanzionatorio del mancato rispetto dell'obbligo di ripresa del servizio alla scadenza del periodo di aspettativa oppure nei termini e alle condizioni delineate al comma 3: in queste eventualità, il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso. Questa sanzione non si applica nel caso di motivato e documentato impedimento.

Art. 37 – Congedi per le donne vittime di violenza

L'articolo introduce per i dirigenti la nuova forma di assenza retribuita dei congedi per le donne vittime di violenza, già prevista per i non dirigenti dall'art. 12 del CCRL 15.10.2018.

Il comma 1 detta disposizioni in ordine al diritto di astenersi dal lavoro previsto dall'art. 24 del d.lgs. 80/2015 per le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati, e precisa che detto congedo ha una durata massima di 90 giorni lavorativi e va fruito nell'arco temporale di tre anni.

Tenuto conto della clausola di salvezza delle disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva, di cui all'art. 24, comma 7, del d.lgs. 80/2015, il comma 2 dell'articolo in esame chiarisce le modalità di fruizione del congedo, su base oraria o giornaliera, analogamente a quanto previsto dall'art. 12 del CCRL 15.10.2018 per il personale non dirigente.

Art. 38 – Unioni civili

L'articolo estende i benefici previsti per i coniugi alle parti delle unioni civili: in particolare, le disposizioni contrattuali che sono riferite al matrimonio e alle parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti sono estese alle parti dell'unione civile. Un tanto in applicazione dell'art. 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76.

La finalità dichiarata dalla norma è quella di *“assicurare l’effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall’unione civile tra persone dello stesso sesso”*.

Capo VI – Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 39 – Cause di cessazione del rapporto di lavoro

L’articolo elenca le cause di cessazione del rapporto di lavoro.

In particolare, la cessazione del rapporto di lavoro avviene o (a seconda dei casi) può avvenire per le seguenti cause:

- a) scadenza del termine per i contratti a tempo determinato;
- b) superamento del periodo di conservazione del posto previsto in caso di malattia (20 mesi cui possono aggiungersi ulteriori 18 mesi, quindi un massimo di 38 mesi), di infortunio (38 mesi), o di malattia dipendente da causa di servizio (38 mesi);
- c) risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte dell’amministrazione nelle ipotesi di collocamento a riposo d’ufficio previste dalle disposizioni normative nel tempo vigenti;
- d) recesso del dirigente;
- e) recesso dell’amministrazione;
- f) risoluzione consensuale;
- g) dispensa dal servizio, causa assoluta inidoneità a proficuo lavoro, ai sensi dell’art. 27 del presente CCRL, che reca la disciplina in tema di malattia. In proposito, si ricorda che per quanto concerne l’inidoneità al lavoro l’art. 27 richiama la normativa vigente in materia e dunque la disciplina del d.p.r. 171/2011, secondo cui, per quanto qui di interesse, in caso di accertamento dell’inidoneità permanente assoluta, dopo il superamento del periodo di conservazione del posto, o anche prima alla ricorrenza delle condizioni ivi previste, l’ente risolve il rapporto di lavoro entro 30 giorni;
- h) mancata ripresa dal servizio alla scadenza dei periodi di aspettativa riconosciuti per le diverse cause previste oppure ove vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione (cfr. art. 36, comma 4, del presente CCRL);
- i) annullamento della procedura di reclutamento del dirigente, che costituisce il presupposto del rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dall’art. 14, comma 3, del presente CCRL;
- j) nell’ambito del periodo di prova, secondo le previsioni in materia dettate dall’art. 15 del presente CCRL ovvero, nello specifico: in caso di malattia, il rapporto può essere risolto alla scadenza del periodo di prova che coincide con il periodo di conservazione del posto (comma 3, secondo periodo); decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso (comma 5).

Con riferimento all’ultima delle suesposte cause di cessazione del rapporto di lavoro, si osserva che – secondo gli indirizzi espressi dalla giurisprudenza – l’esercizio del potere di recesso datoriale deve essere coerente con la causa del patto di prova, che consiste nel consentire alle parti del rapporto di lavoro di verificarne la reciproca convenienza (Cass. civ. n. 20916/2019; Cass. civ. n. 16224/2013).

In particolare, dalla motivazione del recesso datoriale, ai sensi dell’art. 15, comma 5, del presente CCRL, richiamato dall’art. 39 in commento, dovrà risultare come la prova sia stata svolta al fine di verificare le capacità del lavoratore: non solo la capacità tecnica ma anche la personalità del lavoratore e, in genere, l’idoneità dello stesso a adempiere agli obblighi di fedeltà, diligenza e correttezza (Cass. Civ. n. 20916/2019) nell’espletamento delle mansioni previste dal contratto e che durante lo svolgimento della prova stessa sia emerso che le prestazioni del dipendente sono incompatibili con la prosecuzione del rapporto.

Cosicché, non sarebbe configurabile un esito negativo della prova e un valido recesso qualora le modalità dell’esperimento non risultassero adeguate ad accertare la capacità lavorativa del lavoratore in prova, ovvero risultasse il perseguimento di finalità discriminatorie o altrimenti illecite (Cass. Civ. n. 21586/2008).

Rimane fermo che l'onere della prova grava integralmente sul lavoratore (Cass. civ. n. 31159/2018; Cass. civ. n. 21586/2008 cit.; Cass. civ. n. 2228/1999), il quale, nel momento in cui chiederà il sindacato del giudice sulla legittimità del recesso datoriale, dovrà dimostrare la mancata o inadeguata effettuazione dell'esperimento, oppure il superamento della prova, o infine l'esistenza di un motivo illecito (Cass. civ. n. 31159/2018; Cass. civ. n. 2228/1999, cit., che, in relazione al motivo illecito, fa riferimento al licenziamento originato da motivi politici sindacali o religiosi, oppure comminato per ragioni inerenti al sesso, alla razza o alla lingua del lavoratore).

Si osserva inoltre che l'eventuale accoglimento della domanda di declaratoria di illegittimità del licenziamento potrebbe dar luogo all'ordine di prosecuzione della prova, ove possibile, per il periodo di tempo mancante al termine prefissato oppure all'obbligo di risarcimento del danno (Cass. Civ. n. 2228/1999 cit.).

Art. 40 – Recesso dal rapporto di lavoro del dirigente

Il comma 1 prevede la possibilità del dirigente di recedere dal rapporto di lavoro, dandone comunicazione scritta all'ente e rispettando i termini di preavviso.

Il comma 2 contempla, invece, l'ipotesi del recesso del dirigente per giusta causa, senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., ai sensi del quale, ove si verifichi *“una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto”*, il prestatore di lavoro può interrompere immediatamente il rapporto di lavoro senza preavviso. In tal caso, il recesso del dirigente per giusta causa può intervenire *“anche prima che sia decorsa la metà del periodo di prova”*.

In proposito, si osserva che l'art. 15, comma 5, del presente CCRL, prevede il recesso libero di ciascuna delle parti durante la seconda metà del periodo di prova (senza preavviso o indennità sostitutiva di preavviso, ma con obbligo di motivazione per il recesso datoriale), da cui discende che durante la prima metà del periodo di prova – come ha osservato l'ARAN, parere n. 430/2011 – se la risoluzione anticipata è ad iniziativa del dipendente, la stessa può avvenire solo con preavviso o con l'indennità sostitutiva del preavviso, salvo il caso della sussistenza di una giusta causa di dimissioni.

Art. 41 – Recesso dal rapporto di lavoro dell'ente

Il comma 1 distingue tra recesso dell'ente a seguito di accertamento di responsabilità disciplinare o di quella dirigenziale e riproduce nella sostanza il contenuto dell'art. 33 del CCRL 20.02.2008.

Il comma 1 chiarisce, inoltre, che il recesso dell'ente avviene dandone comunicazione scritta al dirigente interessato e rispettando i termini di preavviso, salve, con riferimento al preavviso, le seguenti ipotesi: recesso per giusta causa di cui all'art. 2119 c.c.; recesso per la giusta causa tipizzata dal comma 4 della disposizione in esame, consistente nell'accertamento, secondo i sistemi di valutazione adottati da ciascun ente, di responsabilità dirigenziale particolarmente grave conseguente al mancato reiterato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente formalmente assegnati al dirigente ovvero alla inosservanza delle direttive per l'attività amministrativa e la gestione formalmente comunicate al dirigente e i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse; altre ipotesi di recesso datoriale per giusta causa (senza preavviso) delineate nel titolo V (Responsabilità disciplinare dei dirigenti) del presente CCRL.

Per quanto concerne l'ipotesi di recesso datoriale per giusta causa (senza preavviso) per responsabilità dirigenziale particolarmente grave, questa è tipizzata dal comma 4, ai sensi dell'art. 21, comma 1, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, secondo cui in caso di responsabilità dirigenziale particolarmente grave, per mancato raggiungimento degli obiettivi e per l'inosservanza delle direttive, la pubblica amministrazione può recedere secondo le disposizioni del contratto collettivo.

Pertanto, per quanto riguarda in particolare la sanzione del licenziamento per la responsabilità dirigenziale, l'art. 21, comma 1, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, rimanda alla disciplina dettata dalla contrattazione collettiva.

Art. 42 – Risoluzione consensuale

La norma disciplina l'istituto della risoluzione consensuale onerosa del rapporto di lavoro, ad iniziativa dell'ente o del dirigente interessato.

La *ratio* della risoluzione consensuale viene individuata nella *“necessità di favorire i processi di razionalizzazione degli ordinamenti amministrativi e istituzionali degli enti, anche con riferimento alle nuove esigenze correlate alle leggi di riforma della pubblica amministrazione”* (comma 3).

Per tali finalità, gli enti, previa valutazione caso per caso e nel preminente interesse dell'ente da motivarsi nell'atto risolutivo, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito dell'effettiva capacità di spesa dei rispettivi bilanci, che può variare da un minimo di 6 fino a un massimo di 24 mensilità (comma 2).

La disciplina della risoluzione consensuale dettata dal CCRL 22.05.2024 sostituisce la precedente normativa pattizia in materia – art. 25 del CCRL 1994-1997 del 21.08.2001 della dirigenza regionale; art. 34 del CCRL 29.02.2008 dell'Area dirigenza del Comparto unico – secondo la clausola generale sul rapporto tra contratti collettivi successivi, contenuta nell'art. 2, comma 4, del CCRL.

Sul piano dell'ordinamento regionale, l'istituto della risoluzione consensuale è previsto dall'art. 42 *ter*, della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18, introdotto dall'art. 13, comma 7, lett. c), della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 24, ed esteso alle altre amministrazioni del Comparto unico FVG di cui alla l.r. 13/1998, dall'art. 13, comma 9, della l.r. 24/2009. L'art. 42 *ter* in parola prevede che la misura dell'indennità può variare *“da un minimo di sei mensilità a un massimo di ventiquattro mensilità comprensive di tutti gli assegni fissi e continuativi”*; viene, inoltre, in considerazione l'art. 10 (Durata e revoca degli incarichi dirigenziali), comma 4, della legge regionale 18/2016, secondo cui *“è sempre ammessa la risoluzione consensuale del contratto”*.

Avuto riguardo ai principi espressi dal Giudice contabile (Corte dei conti Friuli Venezia Giulia n. 215/2010 e Corte dei conti, sez. centrale di appello n. 504/2012), gli enti sono chiamati a valutare, caso per caso, il loro interesse a ricorrere all'istituto della risoluzione consensuale, rispettando rigorosamente, per l'eventuale applicazione dell'istituto, le finalità espressamente previste dall'articolo 42 in commento, vincolante per gli enti, secondo il sistema delle fonti del rapporto di lavoro pubblico privatizzato, come delineato dall'art. 40, comma 1, del d.lgs. 165/2001, ai sensi del quale *“La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali”*.

Art. 43 – Nullità del licenziamento

Allo stato, la norma di riferimento per la tutela dei lavoratori pubblici, ivi compresi i dirigenti, in caso di licenziamento illegittimo, è l'art. 63, comma 2, del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 21 del d.lgs. 75/2017, il quale prevede che *“Il Giudice, con la sentenza la quale annulla o dichiara nullo il licenziamento, condanna l'Amministrazione alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, e comunque in misura non superiore alle 24 mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali”*.

Nella sostanza, la norma riportata fissa un tetto massimo all'indennità risarcitoria pari a 24 mensilità (mentre non vi è alcun tetto minimo); inoltre, accanto all'indennità risarcitoria, prevede il rimedio della reintegrazione nel posto di lavoro.

Va sottolineato che il limite delle 24 mensilità dell'indennità risarcitoria si applica anche in caso di licenziamenti affetti da vizi gravi, in quanto dovuti a ragioni di natura discriminatoria.

In questo senso, il comma 2 dell'art. 43 CCRL 22.05.2024 chiarisce che in ogni caso di licenziamento nullo si applica l'art. 63, comma 2, del d.lgs. 165/2001, ivi compresi quelli indicati al comma 1, il quale, oltre a richiamare in generale la nullità del licenziamento secondo il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro del dirigente di impresa, elenca alcuni vizi gravi del licenziamento discriminatorio: ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua.

In conclusione, l'articolo 43 è espressione del regime vigente di tutela del dirigente pubblico illegittimamente licenziato, che è quella offerta dall'art. 63, comma 2, del d.lgs. 165/2001, riguardante ogni caso di licenziamento nullo e, dunque, il licenziamento per giusta causa, per giustificato motivo, il licenziamento disciplinare per le ipotesi tipizzate dall'art. 55-*quater* del d.lgs. 165/2001 e per quelle previste dalla contrattazione collettiva, nonché il caso del licenziamento affetto da vizi gravi di natura discriminatoria.

Art. 44 – Termini di preavviso

L'articolo fissa in 90 giorni il termine di preavviso in tutti i casi di recesso con preavviso e prevede che l'inosservanza di detto periodo comporta, per la parte inadempiente che risolve il rapporto di lavoro, l'obbligo di corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione dovuta per il periodo di preavviso non rispettato (commi 1 e 3); peraltro le parti possono rinunciare al preavviso di comune accordo (comma 4).

Per effetto di tali aumenti, lo stipendio tabellare annuo viene rideterminato con decorrenza 1° gennaio 2018 in euro 50.698,00, comprensivo del rateo della tredicesima mensilità, confermando altresì la retribuzione individuale di anzianità e il maturato economico individuale ove acquisiti (comma 2).

Viene dunque confermata l'uniforme quantificazione dello stipendio tabellare di comparto nel rispetto delle finalità di cui alla LR 13/1998.

Il comma 3 specifica che gli aumenti sopraindicati comprendono e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale: tale emolumento, riconosciuto quale anticipo, verrà conguagliato tempo per tempo rispetto all'importo dell'incremento riconosciuto dal comma 1.

La disposizione, in analogia a quanto previsto in tutti i contratti nazionali e regionali, chiarisce quali siano gli effetti dei trattamenti economici conseguenti agli aumenti previsti. In particolare, chiarisce che gli aumenti hanno effetto sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità premio di fine servizio e di fine rapporto, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto. I benefici economici risultanti dagli incrementi tabellari sono corrisposti integralmente secondo le scadenze per gli importi previsti, a tutto il personale comunque cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale.

L'art. 47 del CCRL conferma ulteriormente il principio, ormai consolidato in ogni rinnovo contrattuale del settore pubblico, secondo il quale gli incrementi stipendiali, nelle misure e decorrenze previste, sono utili anche nei confronti dei dirigenti cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel triennio considerato per la rideterminazione, con le medesime decorrenze previste per il personale in attività, del trattamento di pensione, ordinario o privilegiato.

A titolo esemplificativo, il dirigente cessato dal servizio a settembre 2017 avrà diritto alla rivalutazione del trattamento pensionistico con tutte e tre le decorrenze degli incrementi tabellari (gennaio 2016, gennaio 2017 e gennaio 2018) e con rivalutazione della base di calcolo con importi identici a quelli corrisposti al personale in servizio. Per ciò che attiene, invece, all'indennità premio di fine servizio (o altre equivalenti), in base alla disciplina contrattuale, si deve tenere conto solo degli incrementi effettivamente maturati dal dirigente al momento del collocamento a riposo.

Nell'esempio sopra fatto, quindi, il dirigente collocato a riposo dal settembre 2017, ha diritto ad una rivalutazione del premio di fine servizio solo in relazione al valore corrispondente all'incremento decorrente dal gennaio 2016 e dal gennaio 2017, mentre deve essere escluso ogni effetto per il successivo incremento previsto dal gennaio 2018.

Regola analoga a quella prevista per il trattamento di fine servizio deve essere applicata anche per la determinazione della indennità sostitutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2222 del c.c. (indennità in caso di decesso); eventuali compensi già corrisposti sulla base del precedente stipendio tabellare dovranno essere necessariamente rideterminati.

Infine, si ritiene utile chiarire che gli incrementi tabellari effettivamente maturati dal dirigente fino alla data di cessazione dal servizio devono essere, comunque, considerati anche nella base di calcolo per la determinazione o rideterminazione di tutti quegli altri istituti di fonte legale o contrattuale che, ai fini della quantificazione del beneficio da riconoscere al lavoratore (dirigente), fanno riferimento allo stipendio tabellare in godimento dello stesso (equo indennizzo).

Si tratta di casi nei quali non è la disciplina contrattuale in materia di trattamento economico a regolamentare direttamente tali istituti: sono, invece, proprio le norme speciali che li concernono a stabilire, ai fini della definizione del beneficio, che a tal fine si deve fare riferimento al valore dello stipendio tabellare in godimento al dirigente.

Art. 48 – Tredicesima mensilità

L'articolo regola in modo compiuto l'istituto della tredicesima mensilità per i dirigenti del Comparto unico, riproponendo, in sostanza, la disciplina in materia contenuta nell'art. 51 del CCRL 19.06.2003 dei dirigenti locali.

In particolare, l'art. 48 in commento:

- individua il periodo di corresponsione della tredicesima mensilità, dal 10 al 18 dicembre (comma 1);

- precisa le modalità di calcolo dei ratei della tredicesima rapportati allo stipendio tabellare e alla retribuzione di posizione, nella misura di 1/13 di dette voci, e altresì al maturato economico e alla retribuzione individuale di anzianità ove acquisiti (comma 2);
- chiarisce le modalità di calcolo della tredicesima mensilità nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno o per cessazione del rapporto in corso d'anno (comma 4);
- individua le ipotesi in cui non spettano i ratei della tredicesima mensilità: per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o, in generale, in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e in caso di cessazione dal servizio per responsabilità disciplinare o dirigenziale; in particolare, in quest'ultima ipotesi la mancata corresponsione dei ratei della tredicesima rappresenta una sanzione economica accessoria (comma 5);
- chiarisce l'andamento dei ratei della tredicesima mensilità correlato a quello del trattamento economico spettante al dirigente: ad esempio, in caso di periodi di aspettativa senza assegni per motivi personali o di famiglia, o per altre condizioni per le quali non è corrisposto lo stipendio, non si matura il rateo di tredicesima; nei casi di riduzione del trattamento economico, anche per congedi parentali, il rateo verrà maturato con la medesima proporzionalità (comma 6).

Si osserva che l'art. 48 riporta nell'ambito della contrattazione collettiva la disciplina della tredicesima mensilità dei dirigenti regionali, già prevista dall'art. 104, comma 7, prima alinea, della LR 53/1981 – che, conseguentemente, non troverà più applicazione –, secondo cui al personale regionale, in aggiunta allo stipendio, competono, per quanto interessa, la tredicesima mensilità, da corrispondere nel periodo previsto, in misura pari a 1/12 dell'importo annuo dello stipendio in godimento all'1 dicembre e in misura proporzionale al servizio effettivo prestato nell'anno.

Art. 49 – Invalidi per servizio

La disposizione riproduce l'art. 53 del CCRL 29.02.2008, così confermando per gli invalidi o mutilati per causa di servizio il riconoscimento di un incremento percentuale, nella misura del 2,50% o dell'1,25%, a seconda della tipologia di invalidità, del trattamento tabellare in godimento alla data di presentazione della domanda per l'attribuzione di detto incremento e alle condizioni ivi previste. L'incremento non è riassorbibile e viene corrisposto a titolo di salario individuale di anzianità (comma 1).

Il comma 2 estende la disciplina riportata nel comma 1 anche ai dirigenti che abbiano conseguito il riconoscimento dell'invalidità con provvedimento intervenuto successivamente alla cessazione dal rapporto di lavoro (comma 2).

Art. 50 – Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

La disposizione, nel confermare la disciplina del finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato definite dagli articoli 47 e 55 del CCRL 29.02.2008, rispettivamente per i dirigenti degli Enti Locali e per i dirigenti della Regione – mantenendo dunque un regime di finanziamento distinto per le due categorie –, non richiama le parti che sono da ritenere superate.

Nello specifico:

1. vengono escluse dal fondo le risorse alimentate dall'art. 11 della legge regionale 31 maggio 2002, n. 14 e ss.mm.ii., norma che non trova più applicazione per il personale con qualifica dirigenziale;
2. sia per i dirigenti degli enti locali che per quelli regionali non viene richiamato il comma 5 dell'art. 47 e il comma 4 dell'art. 55, norme che prevedevano la possibilità di incremento del fondo a fronte di una riduzione stabile dei posti in organico con qualifica dirigenziale. Va ricordato che tale disposizione aveva perso la sua valenza già a partire dal 2010, con l'entrata in vigore delle disposizioni di cui al D.L. n. 78/2010, volte a perseguire obiettivi di riduzione della spesa di personale, che, con riferimento alle componenti del trattamento accessorio, si traducevano in un rafforzamento del limite posto alla loro crescita complessiva, a garanzia del contenimento della dinamica retributiva del personale, nell'ambito delle finalità di riduzione della spesa corrente di funzionamento e di miglioramento dei saldi di finanza pubblica;
3. con riferimento ai dirigenti degli enti locali, in tema di risorse derivanti dall'importo annuo della R.I.A. e del maturato economico dei dirigenti cessati a far data dal 1.1.1998, non viene richiamato l'art. 47 comma 1

lettera g), secondo periodo, del CCRL 20.02.2008, che finalizza tali importi al finanziamento della sola retribuzione di posizione, ritenendo tale vincolo di destinazione superato;

4. limitatamente ai dirigenti regionali, non vengono richiamati il comma 5 dell'art. 55 del CCRL 29.02.2008, che autorizza l'utilizzo delle quote derivanti dalle disponibilità dei bienni 2002/2003 e 2004/2005, risorse ormai vetuste, e il comma 6 del medesimo art. 55, che conteneva una norma di prima applicazione.

Va comunque ricordato, in relazione a questa tipologia di oneri, che, per effetto del nuovo regime in materia degli obblighi di finanza pubblica per gli enti locali introdotto con la legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, le spese per il trattamento accessorio del personale, ivi compreso quello dirigenziale, vanno ricondotte alle spese di personale, per le quali – allo stato - sussiste unicamente l'obbligo di sostenibilità in termini di rispetto del valore soglia determinato con deliberazione della Giunta regionale (cfr. DGR n. 1885/2020, successivamente modificata dalla DGR n. 1994/2021).

Nel contesto della Regione, l'assenza di limiti specifici alle spese per il trattamento accessorio del personale discende dal contenuto del decreto legislativo 154/2019 (Norme di attuazione dello Statuto speciale della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia in materia di coordinamento della finanza pubblica), come confermato dalla sentenza della Corte costituzionale n. 273/2020.

Art. 51 – Incremento della retribuzione di risultato

L'articolo prevede un incremento delle risorse che ogni ente destina alla retribuzione di risultato con decorrenza 1° gennaio 2024; l'incremento è quantificato in un importo pari all'1% del monte salari dell'anno 2015 (comma 1).

Tale incremento andrà quindi ad aggiungersi alle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato previste dagli articoli 47 (Enti locali) e 55 (Regione) del CCRL 29.02.2008, la cui disciplina viene confermata – come già detto - dall'art. 50, fatte salve le parti ivi espressamente escluse.

In relazione alle annualità antecedenti l'anno 2024, il comma 2 prevede che a decorrere dall'1.1.2018, a titolo di arretrato, il fondo destinato alla retribuzione di risultato di cui alle disposizioni citate al capoverso precedente venga aumentato di una quota, annualmente determinata, per ogni posizione dirigenziale effettivamente ricoperta alla data del 31.12 dell'anno precedente. Gli importi annuali previsti sono i seguenti:

- per l'anno 2018: euro 1.050,00
- per l'anno 2019: euro 1.090,00
- per l'anno 2020: euro 1.175,00
- per l'anno 2021: euro 1.240,00
- per l'anno 2022: euro 1.230,00
- per l'anno 2023: euro 1.145,00

Le somme indicate al comma 2 sono integralmente distribuite, proporzionalmente agli importi effettivamente attribuiti a ciascun dirigente in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance nel tempo vigente nell'ente, quale integrazione delle somme riconosciute per ciascuna annualità (comma 3).

Art. 52 – Retribuzione di posizione di comparto

L'articolo ripropone la disciplina dell'art. 45 del CCRL 29.02.2008, come modificato dall'art. 6 del CCRL 30.09.2010, prevedendo, entro le disponibilità del fondo, la definizione dei valori annui minimi e massimi della retribuzione di posizione rispettivamente da 20.000,00 euro a 60.000,00 euro, quest'ultimo precedentemente definito in 50.000,00 euro (comma 2).

Viene altresì confermato in 25.000,00 euro il valore minimo della retribuzione di posizione nei casi in cui al dirigente venga assegnato un incarico dirigenziale che comporti la direzione di una struttura (comma 3).

Vengono mantenute le salvaguardie previste dall'art. 7 comma 3 del CCRL 30.09.2010 per il personale dirigente regionale già beneficiario della norma medesima, ovvero che il valore minimo della retribuzione di posizione non possa essere inferiore a 28.520,52 euro per i dirigenti di staff e a 32.775,05 euro per i dirigenti di servizio e dirigenti di staff dell'Avvocatura (comma 4).

Il comma 5 prevede la possibilità per le amministrazioni, unicamente per le posizioni definite di altissima professionalità e ove dispongano delle relative risorse nell'ambito del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, di superare il valore massimo della retribuzione di posizione definito dal comma 2. La previsione contrattuale vale a conferire all'ente spazio di manovra nel differenziare la retribuzione di posizione, secondo la graduazione degli incarichi dirigenziali, in relazione alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali ad essi connesse: un tanto, conformemente all'art. 24, comma 1, del d.lgs. 165/2001, che correla il trattamento accessorio, per la voce che qui interessa della retribuzione di posizione, alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.

Il comma 5 è, dunque, espressione del rigoroso principio che governa la retribuzione di posizione, per cui nessun automatismo è ravvisabile nella erogazione del trattamento economico accessorio, poiché *“la retribuzione di posizione riflette il livello di responsabilità attribuito con l'incarico di funzione ed esprime lo specifico valore economico di una determinata posizione dirigenziale al di fuori di ogni automatismo”* (cfr. Cass. civ. n. 24396/2014, Cass. civ. n. 11084/2007; Cass. civ. n. 23696/2008).

Pertanto, dalla previsione contrattuale del comma 5 non origina alcuna posizione giuridica azionabile del dirigente a sostegno di pretese economiche, bensì scaturisce il potere dell'ente di avvalersi della facoltà ivi prevista, ove lo ritenga opportuno nell'interesse del buon andamento dell'amministrazione, di remunerare le posizioni definite di altissima professionalità *“con un compenso proporzionale al grado di difficoltà della funzione espletata”* (cfr. Cass. civ. n. 23696/2008), entro il limite costituito dalle disponibilità del relativo fondo e senza la possibilità di attingere alla complessiva capacità di bilancio dell'ente (cfr. Cass. civ. n. 11084/2007); e questo a sottolineare l'autonomia dell'ente nella graduazione delle posizioni, trattandosi di atto di macro-organizzazione, che compete esclusivamente al datore di lavoro, riconducibile all'art. 2, comma 1, del d.lgs. 165/2001 (cfr. Cass. civ. n. 6956/2014), in forza del quale, in particolare, *“Le amministrazioni pubbliche [...] individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi [...]”*.

Art. 53 – Retribuzione di risultato di comparto

La norma ripropone la disciplina dell'art. 48 del CCRL 29.02.2008 prevedendo la definizione della percentuale minima del 15% per il finanziamento della retribuzione di risultato, quota che può essere progressivamente raggiunta dalle amministrazioni.

Per l'erogazione viene ribadito il necessario rispetto del ciclo di performance, come definito da ogni amministrazione nel proprio sistema di valutazione, correlandola quindi all'assegnazione di obiettivi e al raggiungimento degli stessi, secondo quanto previsto dagli articoli 23 e 24 del CCRL 22.05.2024.

TITOLO V – RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE DEI DIRIGENTI

Il presente titolo detta la disciplina della responsabilità disciplinare dei dirigenti, riprendendo sostanzialmente quella prevista dal CCNL 17.12.2020 Funzioni locali e dal CCNL 9 marzo 2020 Funzioni centrali, triennio 2016-2018, riferito a circa 6.700 dirigenti pubblici e professionisti dipendenti appartenenti all'Area delle Funzioni centrali: Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici; nel campo di applicazione del CCNL 9 marzo 2020 sono inoltre compresi anche i dirigenti sanitari del Ministero della Salute e dell'Aifa, nonché i professionisti medici degli enti previdenziali.

La responsabilità disciplinare implica che il dirigente sia tenuto a osservare un comportamento rispettoso e diligente sia con riferimento agli obblighi posti dalla legge, in relazione alla sua qualifica di lavoratore pubblico dipendente da una pubblica amministrazione, che a quelli di fonte contrattuale o posti dalla normativa privatistica, in considerazione della natura del rapporto di lavoro pubblico privatizzato; e ciò non solo sul luogo di lavoro, ma anche al di fuori di questo, per il danno all'immagine che potrebbe derivare al datore di lavoro pubblico cui il dipendente è legato da un rapporto fiduciario.

Le fonti della responsabilità disciplinare sono dunque le seguenti.

- La fonte legislativa, che impone doveri di comportamento in considerazione della natura pubblica del datore di lavoro. In particolare, vengono in considerazione:

- i principi costituzionali di cui agli artt. 97, 54 e 28 della Costituzione, che esprimono gli interessi generali dell'imparzialità e del buon andamento della pubblica amministrazione, cui il comportamento del dipendente pubblico deve essere improntato;
 - le norme del d.lgs. 165/2001, come novellate dal d.lgs. 150/2009 e dal d.lgs. 75/2017;
 - le altre norme legislative che prevedono doveri e sanzioni disciplinari per i pubblici dipendenti (ad esempio: art. 2, comma 9, della legge 7 agosto 1990, n. 241, in tema di termine dei procedimenti amministrativi; art. 1, commi 12 e 14, della legge 6 novembre 2012, n. 190, in tema di prevenzione della corruzione);
 - il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni emanato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. 165/2001;
 - il codice di comportamento integrativo, che ciascuna amministrazione è chiamata ad adottare, ai sensi dell'art. 54, comma 3, del d.lgs. 165/2001.
- La fonte della normativa privatistica contrattuale (contratto individuale di lavoro e contratto collettivo dell'area di riferimento) e legislativa (in primo luogo, il Codice civile).

Nell'ambito del d.lgs. 165/2001, la principale norma di riferimento per le fonti della responsabilità disciplinare del dipendente pubblico è l'art. 55, ai sensi del quale, la responsabilità disciplinare deriva dalla violazione delle norme in materia contenute nel decreto medesimo, dalla violazione delle norme codicistiche sugli obblighi di diligenza e di fedeltà (art. 2106 c.c. ivi richiamato) e dall'inosservanza degli obblighi posti dalla contrattazione collettiva, cui l'art. 55 in argomento demanda la definizione della tipologia delle infrazioni e delle sanzioni conseguenti, ferma restando la disciplina prevista dal decreto medesimo: la contrattazione collettiva può dunque aggiungere nuove infrazioni e sanzioni ma non può incidere sulle disposizioni dettate al riguardo dal d.lgs. 165/2001, che costituiscono norme imperative (art. 55, comma 1, d.lgs. 165/2001; art. 2, comma 2, d.lgs. 165/2001).

Il ruolo della contrattazione collettiva è confermato dall'art. 40, comma 1, del d.lgs. 165/2001, secondo cui *"nelle materie relative alle sanzioni disciplinari [...] la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge"* e altresì, con specifico riguardo ai dirigenti, dall'art. 21, comma 1, del d.lgs. 165/2001, che rimanda alla *"responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo"*.

Inoltre, con specifico riferimento ai dirigenti, assume rilievo la previsione del comma 1 dell'art. 55 del d.lgs. 165/2001, secondo cui la violazione dolosa o colposa delle norme del decreto medesimo di cui agli articoli da 55 a 55-ocities (qualificate espressamente norme imperative) costituisce *"illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione"*.

In considerazione del fatto che nella materia disciplinare si intrecciano norme di legge di natura pubblica (Costituzione, d.lgs. 165/2001, Codice di comportamento emanato ai sensi dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001, e Codice di comportamento integrativo adottato dalle singole pp.aa. ai sensi del medesimo art. 54) e privatistica (Codice civile, leggi che regolamentano il rapporto di lavoro privato, contrattazione collettiva), gli articoli contenuti nel Titolo V del presente CCRL contengono numerosi richiami alla normativa di legge in materia, in particolare alle norme del d.lgs. 165/2001 (che si applicherebbero comunque, in quanto norme imperative) in modo da avere un quadro più chiaro possibile della responsabilità disciplinare.

Capo I – Obblighi, responsabilità e sanzioni

Art. 54 – Principi generali

L'articolo apre la sezione dedicata alla responsabilità disciplinare ricordando la distinzione tra responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare (comma 2).

Nello specifico, la responsabilità dirigenziale, secondo le vigenti disposizioni di legge, consegue al mancato raggiungimento degli obiettivi e all'inosservanza di direttive, mentre la responsabilità disciplinare consegue al colpevole inadempimento degli obblighi di comportamento che gravano sul dirigente, sanciti dalla legge, dal codice di comportamento e dal presente contratto, come illustrato sopra.

Con riferimento alla responsabilità dirigenziale, viene in considerazione l'art. 21 del d.lgs. 165/2001, che, sotto il profilo sanzionatorio, prevede tre sbocchi graduati a seconda della gravità dei casi: 1. impossibilità di rinnovo dell'incarico; 2. revoca dell'incarico con collocamento a disposizione dei ruoli; 3. recesso dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del contratto collettivo.

Il d.lgs. 165/2001 demanda dunque alla contrattazione collettiva la previsione della sanzione del recesso nei casi di responsabilità dirigenziale particolarmente gravi; in proposito, si osserva che l'art. 41, comma 4, del CCRL 22.05.2024 tipizza una giusta causa di recesso (senza preavviso) nell'ipotesi di responsabilità dirigenziale particolarmente grave.

Per quanto concerne il principio della responsabilità disciplinare colpevole, questo è espresso, sul piano ordinamentale, dall'art. 55, comma 1, d.lgs. 165/2001, che, con specifico riguardo ai dirigenti, prevede che la violazione dolosa o colposa delle disposizioni di legge in tema di responsabilità disciplinare (e dunque di quelle che promanano dalla legge) costituisce illecito disciplinare in capo ai dipendenti preposti alla loro applicazione.

Sul piano giurisprudenziale, inoltre, la Cassazione civile afferma, in generale, il principio secondo cui la responsabilità disciplinare presuppone sempre, quanto meno, la negligenza colpevole del lavoratore (Cass. civ., sez. lav., 20 febbraio 2007, n. 3929).

Il comma 3 ricorda le diverse forme di responsabilità in cui può incorrere il pubblico dipendente: responsabilità civile, quando il dipendente, nell'esercizio delle sue funzioni, reca un danno a terzi; responsabilità penale, quando il dipendente pone in essere una condotta integrante gli estremi di un reato; amministrativo contabile, quando il dipendente arreca all'amministrazione un danno erariale; responsabilità disciplinare quando il dipendente viola gli obblighi di comportamento connessi al rapporto di lavoro, sanciti dalla legge, dal codice di comportamento, dai contratti collettivi.

Art. 55 – Obblighi del dirigente

I commi 1 e 2 dell'articolo indicano i principi e le norme da rispettare in tema di responsabilità disciplinare e chiariscono quanto esposto sopra nella breve premessa al Titolo V, circa i doveri di comportamento del dirigente pubblico derivanti dalla legge in relazione alla natura pubblica del datore di lavoro – dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e obbligo di conformare la propria condotta ai principi costituzionali di buon andamento e imparzialità, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui; obbligo di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, con la finalità di perseguire e tutelare l'interesse pubblico; obbligo di osservare il Codice di comportamento emanato con d.p.r. 62/2013 ai sensi dell'art. 54, del d.lgs. 165/2001, e il Codice di comportamento integrativo adottato dalla singola amministrazione, ai sensi dell'art. 54 richiamato – e gli obblighi di comportamento di natura privatistica derivanti dai contratti e dalle norme di legge che si applicano anche al lavoro privato (in particolare, il comma 2 richiama il dovere di diligenza e di obbedienza di cui agli artt. 2104 e 2105 del Codice civile).

Il comma 3 prevede che il comportamento del dirigente debba essere improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione dell'amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

In relazione ai suddetti principi cui deve essere improntata la condotta del dirigente pubblico, il comma 4 prevede, in particolare e senza pretesa di esaustività, degli obblighi di comportamento:

- rispetto del segreto d'ufficio, non utilizzo a fini privati delle informazioni di cui il dirigente dispone per ragioni di ufficio, osservanza delle norme in tema di incompatibilità: obblighi, questi, che sono espressione dell'obbligo di esclusività del dipendente pubblico tenuto a riservare le proprie energie lavorative ad esclusivo vantaggio della P.A. da cui dipende (art. 98 della Costituzione, secondo il quale *"I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della nazione"*);
- obbligo dell'impegno di lavoro e della presenza in servizio in rapporto alle esigenze della struttura dell'amministrazione e all'espletamento dell'incarico affidato;
- rispetto dei principi di correttezza e collaborazione nelle relazioni, all'interno dell'amministrazione, in particolare astenendosi, nel rapporto con gli utenti, da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell'amministrazione;

- rispetto del principio dell'astensione in caso di conflitto di interesse, anche potenziale;
- sovrintendere al corretto espletamento dell'attività del personale della struttura cui è preposto e al rispetto da parte del personale stesso dei codici disciplinari e di comportamento;
- informare l'amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei propri confronti è esercitata l'azione penale;
- astensione dalle richieste e dall'accettazione di "omaggi o trattamenti di favore", salvo quelli d'uso purché nei limiti delle normali relazioni di cortesia e di modico valore;
- rispetto delle norme sulle attestazioni di malattia e sulle relative certificazioni.

Si evidenzia che gli obblighi del personale dirigente si differenziano rispetto a quelli dei dipendenti, per alcuni significativi aspetti.

Infatti, per il personale dirigente, il CCRL 22.05.2024 non contempla il vincolo dell'osservanza dell'orario di lavoro, previsto, invece per i non dirigenti (cfr. art. 13, comma 3, lett. e), CCRL 26.11.2004, dipendenti enti locali; art. 17 CCRL 14.03.2005, dipendenti regionali), e ciò coerentemente con la gestione dell'orario di lavoro rimessa all'autonoma responsabilizzazione del dirigente, in relazione alle esigenze dell'ufficio e all'espletamento dell'incarico conferitogli; inoltre non è contemplato per i dirigenti il vincolo dell'obbedienza, previsto invece per i non dirigenti verso i superiori responsabili della struttura (art. 13, comma 3, lett. h), del CCRL 26.11.2004 dei dipendenti locali, e art. 17 del CCRL 14.03.2005 dei dipendenti regionali).

Art. 56 – Sanzioni disciplinari

L'art. 55, comma 2, del d.lgs. 165/2001, demanda alla contrattazione collettiva la definizione della tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni disciplinari, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni del decreto medesimo in materia.

Pertanto, la contrattazione collettiva può solo aggiungere infrazioni e sanzioni disciplinari rispetto a quelle già previste direttamente dal d.lgs. 165/2001, sulle quali non ha alcun margine di intervento, trattandosi di disposizioni imperative per espressa previsione dell'art. 55, comma 1, del d.lgs. 165/2001.

Le sanzioni disciplinari per i dirigenti si suddividono in: pecuniaria, da un minimo di € 100,00 fino a un massimo di € 700,00; sospensione dal servizio con privazione della retribuzione; licenziamento con preavviso e licenziamento senza preavviso.

Alle suindicate sanzioni, come detto sopra, si aggiungono le tre fattispecie di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione previste direttamente dal d.lgs. 165/2001 e specificamente richiamate al comma 2 dell'art. 56 in commento: sospensione fino a 15 giorni per mancata collaborazione con gli uffici per i procedimenti disciplinari, anche nel senso di rifiuto della testimonianza o di reticenza (art. 55-bis, comma 7, d.lgs. 165/2001); sospensione da tre giorni a tre mesi per violazioni che hanno determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno (art. 55-sexies, comma 1, d.lgs. 165/2001); sospensione fino a tre mesi per mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare (art. 55-sexies, comma 3, d.lgs. 165/2001).

Per quanto concerne le sanzioni, si evidenzia la differenza rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva per i non dirigenti del Comparto unico, consistenti in: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal servizio senza retribuzione fino a un massimo di 10 giorni, sospensione dal servizio senza retribuzione da 11 giorni fino a un massimo di 6 mesi, licenziamento con o senza preavviso, per i dipendenti degli enti locali (art. 14, CCRL 26.11.2004); richiamo scritto, multa, sospensione dal servizio, licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, per i dipendenti regionali (artt. 16 e segg. del CCRL 14.03.2005).

Il comma 3 dell'articolo in commento rinvia alle regole dettate dagli articoli 55 e 55-bis del d.lgs. 165/2001 per le forme e i termini del procedimento disciplinare.

Viene precisato che trascorsi due anni dalla data della sua irrogazione, la sanzione disciplinare non può essere tenuta in alcun conto in procedimento disciplinare successivo promosso nei confronti del medesimo soggetto (comma 6).

Inoltre, viene ricordato che la responsabilità disciplinare non solleva il dirigente da altre forme di responsabilità in cui può incorrere, ove ne ricorrano i presupposti: la responsabilità dirigenziale, la responsabilità civile, penale, amministrativa e contabile (comma 7).

Infine, il comma 8 richiama l'art. 55-*quater* del d.lgs. n. 165/2001, che individua una serie di infrazioni sanzionate con il licenziamento.

Art. 57 – Codice disciplinare

L'articolo è la norma di riferimento per determinare il tipo e l'entità di ciascuna sanzione, avuto riguardo dei criteri indicati al comma 1 e nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità delle mancanze (comma 1).

Il comma 2 prevede che in caso di recidiva – ovviamente nell'ambito del biennio, stante la previsione del precedente art. 56, comma 6, secondo cui trascorsi due anni dalla data di irrogazione della sanzione, della stessa non va tenuto conto in un procedimento disciplinare successivo, nei confronti del medesimo soggetto – si applichi una sanzione di maggiore gravità.

Laddove il dirigente compia più mancanze con un'unica azione od omissione ovvero con più azioni od omissioni fra loro collegate e accertate con unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza di maggiore gravità, ove le infrazioni siano punibili con sanzioni di diversa gravità (comma 3).

I commi da 4 a 9 elencano le sanzioni applicabili per le mancanze ivi previste, per le quali il successivo comma 10 esprime il principio generale per cui in materia disciplinare non si applica il principio di tassatività: in particolare, il comma 10 chiarisce che per le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9, si deve fare riferimento, quanto ai fatti sanzionabili, agli obblighi del dirigente (elencati all'art. 55) – che si ricorda discendono dalla legge e dalla normativa contrattuale – e, quanto al tipo e all'entità della sanzione, ai principi di gradualità e proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità della mancanza dettati dall'art. 57 in commento.

Il comma 11 detta regole procedurali e ricorda che, ai sensi dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, la pubblicazione sul sito dell'ente del codice disciplinare e di quello di comportamento assolve agli obblighi di affissione all'ingresso della sede di lavoro (di cui all'art. 7 della l. 300/1970), cui equivale a tutti gli effetti.

Un tanto precisato, si riportano in sintesi le sanzioni disciplinari previste dall'articolo.

- La sanzione pecuniaria da un minimo di € 100 a un massimo di € 700 (comma 4) si applica nei seguenti casi:
 - inosservanza della normativa di legge e contrattuale e delle direttive, ivi comprese le regole sulla presenza in servizio;
 - condotta non conforme ai principi di correttezza nei confronti degli organi di vertice;
 - alterchi negli ambienti di lavoro;
 - violazione dell'obbligo di comunicare il rinvio a giudizio o l'avvio di un'azione penale;
 - inosservanza degli obblighi di prevenzione degli infortuni e del divieto di fumo;
 - violazione del segreto d'ufficio.
- La sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.
 - I commi 5, 6 e 7 ricordano le sanzioni della sospensione previste direttamente dal d.lgs. 165/2001: il comma 5 rammenta la sospensione fino a 15 giorni nel caso di inosservanza dell'obbligo di cooperare con gli uffici per i procedimenti disciplinari e di rendere dichiarazioni veritiere e complete (art. 55-*bis*, comma 7, d.lgs. 165/2001); il comma 6 ricorda la sospensione dal servizio fino a 3 mesi e il divieto di erogazione della retribuzione di risultato nella misura prevista nel caso di mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare (art. 55-*sexies*, comma 3, d.lgs. 165/2001) e nel caso di mancato svolgimento dell'attività di controllo sulle assenze del personale (art. 55-*septies*, comma 6, d.lgs. 165/2001); il comma 7 ricorda la sospensione fino a 3 mesi nel caso di violazioni che hanno determinato una condanna dell'ente al risarcimento del danno (art. 55-*sexies*, comma 1, d.lgs. 165/2001).

- Il comma 8 stabilisce la sanzione della sospensione dal servizio da 3 giorni fino a 6 mesi, nelle seguenti ipotesi: recidiva nelle mancanze sanzionate con la multa, nonché casi in cui esse si caratterizzano per una particolare gravità; minacce, calunnie, comportamenti aggressivi negli ambienti di lavoro; manifestazioni aggressive nei confronti dell'ente e dei suoi organi di vertice, salvo che non siano espressione della libertà di pensiero; tolleranza verso irregolarità e atti di indisciplina da parte del personale; ritardo ingiustificato nel trasferimento; svolgimento di attività non compatibili con lo stato di malattia o di infortunio, che ritardino il recupero psico-fisico; assenza e abbandono ingiustificati dal servizio; occultamento o mancata segnalazione di fatti relativi a usi illeciti di denaro o di beni dell'ente; qualsiasi comportamento negligente da cui sia derivato un danno per l'ente; comportamenti lesivi della dignità; molestie a carattere sessuale; fino a 2 assenze ingiustificate dal servizio che siano in continuità rispetto alle giornate festive o di riposo settimanale; grave e ripetuta inosservanza dei termini di conclusione del procedimento.

- La sanzione del licenziamento con o senza preavviso.

La norma principale di riferimento per il licenziamento disciplinare è l'art. 55-*quater* del d.lgs. 165/2001, che indica: la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa (art. 2119 c.c.) e per giustificato motivo (art. 3, l. 604/1996; art. 2118 c.c.); le ulteriori ipotesi di licenziamento disciplinare previste dai contratti collettivi; le ipotesi di licenziamento con o senza preavviso previste dall'art. 55-*quater* medesimo.

Avuto riguardo al demando operato dall'art. 55-*quater* richiamato, il comma 9 dell'art. 60 del CCRL 22.05.2024 prevede in modo distinto le fattispecie in cui si applica il licenziamento con preavviso e senza preavviso, che si aggiungono, appunto, alle ipotesi di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo ai sensi della normativa di legge e alle ipotesi di licenziamento con o senza preavviso tipizzate nell'art. 55-*quater* del d.lgs. 165/2001.

- Licenziamento con preavviso.

Il comma 9, lett. a), dell'articolo in commento prevede la sanzione del licenziamento con preavviso nelle seguenti ipotesi, ivi comprese quelle tipizzate dall'art. 55-*quater* del d.lgs. 165/2001:

- art. 55-*quater*, comma 1, lett. b), c) e da f-*bis*) a f-*quinquies*, del d.lgs. 165/2001, cioè, rispettivamente: assenze non giustificate superiori a 3 giorni nel biennio o comunque a 7 nel corso degli ultimi 10 anni; ingiustificato rifiuto del trasferimento; gravi e ripetute violazioni del codice di comportamento; commissione dolosa o gravemente colposa dell'infrazione consistente nel mancato esercizio o nella decadenza dall'azione disciplinare o valutazione irragionevolmente favorevole al dipendente delle circostanze; sospensioni dal servizio per più di un anno nel biennio; insufficiente rendimento con valutazioni negative per ciascun anno dell'ultimo triennio;
- recidiva o particolare gravità con riferimento alle violazioni sanzionate con la multa;
- conoscenza e mancata segnalazione delle infrazioni in tema di attestazione delle presenze commesse dai dipendenti, secondo la previsione di cui all'art. 55-*quater*, comma 3-*quinquies*, del d.lgs. 165/2001, che prevede che tale violazione è punibile con il licenziamento (e la pre-intesa stabilisce il licenziamento con preavviso);
- violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art. 16, comma 2, secondo e terzo periodo, del d.p.r. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici) circa i vincoli in tema di regali, circa il fatto di non costringere altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, di non concludere contratti di appalto, per conto dell'amministrazione, con imprese con le quali il dirigente abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, di non accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza, circa l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, circa il dovere di evitare di diffondere notizie non rispondenti a vero sull'ente e le sue attività;
- recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale, o particolare gravità di detti comportamenti.

- Licenziamento senza preavviso.

Il comma 9, lett. b), dell'articolo prevede i casi in cui si applica il licenziamento senza preavviso, ivi comprese le ipotesi tipizzate dall'art. 55-*quater* del d.lgs. 165/2001.

- Ipotesi di cui all'art. 55-*quater*, comma 1, lett. a), d), e) e f), del d.lgs. 165/2001, cioè: falsa attestazione della presenza in servizio con modalità fraudolente (si ricorda che la pre-intesa, all'art. 16, prevede l'obbligo del dirigente di assicurare la presenza in servizio in relazione alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico, ma non quello dell'orario di lavoro, essendo quest'ultimo rimesso alla sua autonoma responsabilizzazione); falsi documenti o false dichiarazioni all'atto dell'assunzione; reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive lesive dell'onore e della dignità personale altrui; condanna penale definitiva con la quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dar luogo alla sospensione cautelare;
- condanne anche non passate in giudicato per i reati di cui agli artt. 7, comma 1, e 8, comma 1, del d.lgs. 235/2012, cioè quelli che comportano l'incandidabilità alle elezioni regionali e la sospensione dei consiglieri regionali; per i reati da cui consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; per gravi delitti commessi in servizio; per i delitti di cui all'art. 3, comma 1, della l. 97/2001, in tema di reati commessi da pubblici ufficiali contro pubbliche amministrazioni, che impongono il trasferimento d'ufficio;
- atti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, che non consentono la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2119 c.c.

Si ricorda, inoltre, che l'art. 41, comma 4, del CCRL 22.05.2024, nell'ambito del demando operato dall'art. 21, comma 1, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, tipizza una giusta causa di recesso (senza preavviso) in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave del dirigente.

Capo II – Sospensione cautelare e altri istituti

Art. 58 – Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

L'articolo si riferisce alla sospensione cautelare del dirigente da disporre in corso di procedimento disciplinare.

Fatta salva la sospensione cautelare senza stipendio nel caso di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza o mediante strumenti di sorveglianza o di rilevazione delle presenze ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 3 bis, del d.lgs. 165/2001, l'ente, qualora ritenga necessari ulteriori accertamenti sui fatti contestati al dirigente, può disporre la sua sospensione cautelare per un periodo di 30 giorni, prorogabili a 60 nei casi di particolare gravità e complessità.

Nel caso in cui il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione della sospensione con privazione della retribuzione, nel calcolo dei giorni della misura disciplinare si terrà conto di quelli già scontati in via cautelare, fermo restando che la privazione della retribuzione riguarda solo i giorni effettivi irrogati di sospensione disciplinare.

Il comma 3 precisa che il periodo della sospensione cautelare è utile ai fini dell'anzianità di servizio mentre non lo è quello della sospensione disciplinare.

Art. 59 – Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

L'articolo si riferisce alla sospensione cautelare del dirigente da disporre in caso di procedimento penale nei suoi confronti: istituito, questo, previsto anche per il personale non dirigente del comparto unico FVG, secondo le norme di riferimento (art. 19 del CCRL 26.11.2004 dei dipendenti locali e artt. 23 e 24 del CCRL 14.03.2005 dei dipendenti regionali).

La sospensione cautelare del dirigente viene prevista come obbligatoria o facoltativa, secondo le specifiche previsioni contenute nell'articolo in commento, che regola, altresì, il trattamento economico del dirigente sospeso, durante il periodo di sospensione e nel caso in cui venga emessa sentenza di assoluzione nei suoi confronti.

In particolare, ai sensi del comma 6, al dirigente sospeso dal servizio è corrisposta un'indennità alimentare pari al 50% dell'intera retribuzione, comprensiva della retribuzione di posizione, della retribuzione individuale di anzianità ove acquisita o del maturato economico in godimento, oltre agli assegni per il nucleo familiare ove spettanti.

Ai sensi del successivo comma 7, nel caso di sentenza di assoluzione con le formule ivi previste ("il fatto non sussiste", "l'imputato non lo ha commesso", "il fatto non costituisce reato"), il dirigente avrà diritto al conguaglio dell'assegno alimentare, fino al raggiungimento di quanto dovuto in via ordinaria.

Si osserva che simili previsioni di natura economica sono dettate per il personale non dirigente del Comparto unico, per il quale le norme di riferimento prevedono il 50% della retribuzione durante la sospensione cautelare e il diritto al conguaglio fino a pareggiare quanto dovuto in via ordinaria in detto periodo di sospensione (art. 19 del CCRL 26.11.2004 dei dipendenti locali; artt. 23 e 24 del CCRL 14.03.2005 dei dipendenti regionali).

Art. 60 – Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

Ai sensi del comma 1 *"Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia, in tutto o in parte, ad oggetto fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001"*.

In proposito, si ricorda che il richiamato art. 55-ter del d.lgs. 165/2001, come novellato dal d.lgs. 75/2017, definisce un nuovo assetto dei rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare avente ad oggetto gli stessi fatti per i quali procede anche l'autorità giudiziaria.

In forza di detta norma, il procedimento disciplinare prosegue anche in pendenza di quello penale. L'ufficio per i procedimenti disciplinare ha facoltà di sospendere il procedimento fino al termine di quello penale solo nel caso in cui si tratti di infrazioni per le quali sono applicabili sanzioni di maggiore gravità, superiori alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni e purché ricorrano due condizioni: particolare complessità della fattispecie oggetto del procedimento disciplinare e mancanza, all'esito dell'istruttoria, di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione.

In caso di sospensione del procedimento disciplinare, il datore di lavoro può adottare misure cautelari, fra cui, la sospensione cautelare del dirigente soggetto a procedimento disciplinare.

Il comma 2 riguarda l'ipotesi in cui il procedimento disciplinare sia stato sospeso in pendenza di quello penale, prevedendo che ove intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto non sussiste, o non costituisce illecito penale, o che l'imputato non lo ha commesso, l'ente è tenuto a riprendere il procedimento disciplinare e ad adottare le determinazioni conclusive ai sensi dell'art. 653, comma 1, c.p.p., secondo cui *"La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso"*.

Il comma 3 riguarda l'ipotesi in cui il procedimento disciplinare, che non è stato sospeso, si sia concluso con la sanzione del licenziamento senza preavviso e successivamente intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il fatto addebitato non sussiste, o l'imputato non lo ha commesso, o non costituisce illecito penale; in tal caso, ove il procedimento disciplinare sia riaperto e si concluda con archiviazione, il dirigente ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio presso l'ente, anche in soprannumero, nella medesima sede o in altra sede, nonché ad un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento.

Il comma 4 prevede il diritto del dirigente che sia stato riammesso in servizio, ai sensi del precedente comma 3, a tutti gli assegni che gli sarebbero stati corrisposti durante il periodo di licenziamento, ivi compresa la retribuzione di posizione all'atto del licenziamento; sono comunque escluse le indennità legate alla presenza in servizio e i compensi per lavoro straordinario. Questi assegni, in caso di premorienza, vanno agli eredi.

Il comma 5 riguarda i procedimenti disciplinari instaurati nei confronti del dirigente per violazioni diverse da quelle che avevano portato al licenziamento, poi revocato in sede di riapertura del procedimento disciplinare a seguito della sentenza penale irrevocabile di condanna; in tale caso, nei confronti del dirigente riammesso in servizio, il procedimento disciplinare viene riaperto per le altre violazioni, secondo le previsioni dettate dall'art. 55-ter del d.lgs. 165/2001, per quanto riguarda i rapporti tra procedimento penale e disciplinare.

Art. 61 – La determinazione concordata della sanzione

A seguito dell'abolizione dei collegi arbitrali di disciplina e del divieto di istituire procedure di impugnazione dei provvedimenti disciplinari, il presente articolo risponde alla facoltà consentita dall'art. 55, comma 3, del d.lgs.

165/2001 (novellato dall'art. 68 del d.lgs. 150/2009), di disciplinare, mediante contratti collettivi, procedure di conciliazione non obbligatorie al di fuori dei casi per i quali è prevista la sanzione disciplinare del licenziamento.

L'articolo disciplina, dunque, la procedura conciliativa, non obbligatoria, per la determinazione concordata della sanzione fuori dei casi per i quali la legge e il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

Tale istituto consiste nella possibilità concessa all'autorità disciplinare e al dirigente di proporre all'altra parte di concordare, in via preventiva rispetto alla chiusura del procedimento disciplinare, la sanzione da applicare in relazione all'infrazione contestata. A detta procedura è possibile ricorrere solo in presenza dei seguenti requisiti:

- a) non è possibile applicarla nei casi più gravi, ovvero in quelli in cui la sanzione sia il licenziamento, con o senza preavviso (comma 1);
- b) non è possibile comminare una sanzione che abbia una specie diversa da quella prevista dal codice disciplinare (comma 2); ad esempio, nel caso in cui la sanzione comminabile sia una sospensione, non è possibile derubricarla nella multa;
- c) la sanzione concordemente determinata non è soggetta ad impugnazione (comma 2); il dirigente che accetta la sanzione concordata non può più impugnare e fare ricorso (lo scopo della procedura conciliativa è, appunto, quello di mantenere basso il contenzioso).

L'articolo disciplina, inoltre, la specifica tempistica di attivazione e chiusura della procedura conciliativa, rinviando, per la determinazione dei relativi termini, a quanto disposto dall'art. 55 bis del d.lgs. 165/2001.

Art. 62 – Norme finali in tema di responsabilità disciplinare

La disciplina della tutela del dipendente pubblico in caso di licenziamento illegittimo è contenuta al comma 2 dell'art. 63 del d.lgs. 165/2001, e consiste sia nella reintegrazione del posto di lavoro che nel diritto ad un'indennità risarcitoria dell'ammontare massimo di 24 mensilità.

L'articolo in commento disciplina un'indennità risarcitoria supplementare in luogo della reintegrazione nel posto di lavoro riconosciuta dal citato comma 2 dell'art. 63.

Nello specifico, l'amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione del reintegro, il pagamento di un'indennità – supplementare –, determinata in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, consistente in una somma tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato di 2 mensilità, e un massimo pari a 24 mensilità (comma 1).

Il comma 2 reca una serie di aumenti automatici dell'indennità supplementare correlati all'età del dirigente, sul presupposto che, ove sia maggiore l'età del lavoratore maggiore è anche il danno subito dal licenziamento, anche il rapporto alle maggiori difficoltà collegate al reperimento di un'altra occupazione, rispetto a lavoratori più giovani.

Il comma 4 dispone che, in caso di accettazione dell'indennità supplementare in parola, il dirigente non potrà più adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro, mentre l'ente non potrà assumere altri dirigenti per coprire il posto già ricoperto da dirigente cessato per un arco temporale pari alle mensilità riconosciute.

Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo del reintegro può avvalersi dell'istituto della mobilità volontaria fra pubbliche amministrazioni di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/2001, per un periodo di tempo pari ai mesi riconosciuti per la determinazione dell'indennità e con decorrenza dalla sentenza che ha dichiarato nullo o annullabile il licenziamento; in caso di trasferimento, il dirigente ha diritto al pagamento di un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato (comma 5).

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 63 – Rinvii normativi dinamici

La norma chiarisce che i rinvii ai provvedimenti normativi contenuti nella pre-intesa si intendono, in senso dinamico, al loro testo vigente nel tempo.