

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE-  
UFFICIO STAFF DEL SINDACO**

TRA

Il **Comune di Platania**, codice fiscale 00297970790, nella persona ....., in qualità di Responsabile dell'Area Finanziaria /Personale;

E

Il sig. .... nato a .....C.F. residente in .....

**LE PARTI :**

**Premesso** che il presente contratto viene redatto ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004, egli artt. 53 e 54 del CCNL 21.05.2018 e degli artt. 24, 60, 61 e 62 del CCNL 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni Locali;

**Visto** l'art. 90 del D.Lgs 267/2000 con cui si dispone: "Articolo 90 Uffici di supporto agli organi di direzione politica

"1. Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti disestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni..

2. Al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti locali.

3. Con provvedimento motivato della giunta, al personale di cui al comma 2 il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi può essere sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

3-bis. Resta fermo il divieto di effettuazione di attività gestionale anche nel caso in cui nel contratto individuale di lavoro il trattamento economico, prescindendo dal possesso del titolo di studio, é parametrato a quello dirigenziale".

**Viste** le disposizioni in materia di conferimento di incarichi al personale in quiescenza di cui al comma 9 dell'art. 5 del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, convertito dalla Legge 135/2021 e del comma 16-ter dell'art. 53 del D.lgs n. 165/2001, che vieta alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2011 nonché alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza, di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi; la stessa disposizione stabilisce che per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuità, la durata non può essere superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ciascuna amministrazione;

**Atteso** che sulla portata del citato divieto normativo a incarichi di questo tipo, sono intervenute numerose pronunce delle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti le quali, hanno ritenuto legittimo il conferimento di un incarico a personale in quiescenza per lo **svolgimento di funzioni di staff al Sindaco**, ai sensi dell'art. 90 TUEL, purché il medesimo non abbia ad oggetto l'espletamento di funzioni dirigenziali, direttive, di studio o di consulenza (tra le altre, Corte Conti Lombardia 126/2022);

**Che** tale personale, infatti, operando alle dirette dipendenze dell'organo politico di governo dell'ente, può svolgere, esclusivamente, funzioni di supporto all'attività di indirizzo politico e di controllo, che la legge assegna al medesimo organo di governo con conseguente esclusione di ogni sovrapposizione con le attività di ordinaria gestione dell'ente (cfr. SRC Lombardia, deliberazione n. 43/2007/PAR). Nella medesima direzione si è espressa, inoltre, la I Sezione Giurisdizionale Centrale della Corte dei conti – sentenza n. 785/2012, che ha affermato che *“l’incarico ex art.90 non può negli effetti andare a sovrapporsi a competenze gestionali ed istituzionali dell’ente. Se così il legislatore avesse voluto, si sarebbe espresso in maniera completamente diversa e non avrebbe affatto fatto riferimento alle funzioni di indirizzo e controllo dell’autorità politica”*.

**Richiamata** la deliberazione n. 38/2018 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo della Basilicata con la quale i magistrati contabili hanno chiarito che il vigente quadro normativo consente l'assunzione di personale in quiescenza per lo svolgimento di “incarichi di staff” ex articolo 90 del Tuel purché ciò avvenga nei limiti di cui all'articolo 5, comma 9 del del. 95/2012, ovvero a prescindere dalla natura giuridica del rapporto, è necessario verificare l'effettivo contenuto della prestazione dedotta in contratto: l'articolo 5, comma 9 del del. 95/2012, infatti circoscrive il divieto agli “incarichi dirigenziali e direttivi”, agli “incarichi di studio” ed agli “incarichi di consulenza”;

**Ritenuto** quindi che è possibile conferire, ai sensi dell'art. 90 del TUEL, un incarico di supporto al Sindaco a personale in quiescenza, purché il medesimo non abbia ad oggetto l'espletamento di funzioni direttive, dirigenziali, di studio o di consulenza (Corte dei Conti, sez. Liguria, del n. 27/2016; sez. Calabria, del. N. 27/2018; sez. Umbria, del. N. 77/2018);

**Considerato** che per la sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia, parere n. 23/2014, *“ai fini della applicazione dei divieti, occorre prescindere dalla natura giuridica del rapporto, dovendosi, invece, considerare l’oggetto dell’incarico”* ed ancora che opera il “divieto di interpretazioni estensive o analogiche”, come evidenziato anche dal parere del Consiglio di Stato n. 309/2020;

**che**, di conseguenza, la suddetta Sezione ritiene che *“le attività consentite possano ricavarsi a contrario, dovendosi le situazioni diverse da quelle previste dall'art. 5, comma 9, D.L. n. 95/2012 non essere ricomprese nel divieto di legge, ferma restando, al contempo, la necessità di evitare interpretazioni elusive della disposizione”*;

**Vista** la deliberazione n. 64 del 12/09/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato costituito un Ufficio Staff ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 267/2000 e dell'art. 13 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della G.C. n. 17 del 13/02/2023, prevedendo la figura di **“Addetto alle relazioni interne ed esterne- Specialista in attività amministrative”**, da porre alle dirette dipendenze del Sindaco e che sia di supporto al Sindaco e per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo dell'organo politico;

**Vista** la deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 12/09/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata modificata la programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026, contenuta nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) approvato con deliberazione della G.C. n. 38 dell'11/04/2024, e prevista, per l'anno 2024, l'assunzione a tempo parziale e determinato di 1 figura di **“Addetto alle relazioni interne ed esterne – Specialista in attività amministrative”**- Ufficio Staff del Sindaco;

**Vista** la deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 29/05/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) nel quale è prevista, per l'anno 2025, l'assunzione a tempo parziale e determinato di 1 figura di **“Addetto alle relazioni interne ed esterne – Specialista in attività amministrative”**- Ufficio Staff del Sindaco;

**Vista** la determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria /Personale n. 23 – n. 114 gen. del 7/06/2025, con la quale, in esecuzione della suddetta deliberazione n. 46/2025, è stato approvato lo

schema dell'Avviso pubblico e relativo modello di domanda per il conferimento dell'incarico sopra citato;

**Visto** l'Avviso pubblico del 9/06/2025, pubblicato all'Albo pretorio on line e nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Platania per la durata di giorni 15 consecutivi;

**Preso atto** che il Sindaco, ha redatto Verbale del 26.6.2025 come previsto dall'Avviso pubblico, e che con proprio Decreto n. 10 del 26.6.2025 prot. n.35,49 ha provveduto a formalizzare l'istituzione dell'Ufficio di Staff del Sindaco, individuandone il componente e conferendo, a decorrere dal 01.07.2025 e sino al 31/10/2025, al sig. .... nato a ---Omissis ---, residente in ---Omissis---, C.F. ---Omissis--- l'incarico, a tempo determinato e part-time (50%), di collaboratore esterno componentedelUfficio di cui all'art. 90 del TUEL da espletare alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta e degli Assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, figura di "Addetto alle relazioni interne ed esterne – Specialista in attività amministrative da espletare alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta e degli Assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge;

**Vista** la determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria /Personale n. 27 - n. 129 gen. del 26/6/2025, con la quale si è stabilito di procedere all'assunzione a tempo determinato e parziale del lavoratore .....a seguito di manifestazione di interesse ed approvato lo schema del presente contratto;

**Dato atto** che il sig. .... dichiara di essere consapevole che le violazioni alle disposizioni sull'incompatibilità comportano, nei confronti del prestatore di lavoro, l'applicazione di sanzioni disciplinari ed ogni altra conseguenza prevista dalla legge;

*SI CONVIENE e SI STIPULA QUANTO SEGUE:*

#### **Art. 1 – Assunzione, inquadramento e periodo di prova**

Il Comune di Platania, datore di lavoro, avente sede in Platania in Via Roma n. 18, assume alle proprie dipendenze il sig. .... a tempo determinato dal 01/07/2025 al 31/10/2025 con orario parziale su 18 ore settimanali (part-time 50%).

Trattandosi di rapporto a tempo determinato e parziale con lavoratore in quiescenza, ammesso in via eccezionale dalla legge, il presente rapporto non può essere trasformato in rapporto a tempo pieno e non è quindi applicabile l'articolo 53 comma 14 del CCNL 21.05.2018.

Il lavoratore verrà sottoposto a un periodo di prova di quattro settimane di servizio effettivo ai sensi del vigente CCNL.

I contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicati al rapporto sono i seguenti:

- a) CCNL del Personale del comparto Funzioni Locali, stipulato il 16 novembre 2022 dall'Aran e da FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie Locali, CGIL, CISL, UIL, CISAL;
- b) precedenti CCNL del personale del comparto Regioni Autonomie Locali, per quanto non disapplicati o incompatibili con il CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e consultabili alla pagina: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/contratti.html>
- c) successivi CCNL applicabili al personale non dirigente dipendente degli enti locali;
- d) contratti collettivi nazionali quadro applicabili al comparto Funzioni Locali tempo per tempo vigenti e consultabili alla pagina:

Il sig. .... è inserito nell'Ufficio di Staff alle dirette dipendenze del Sindaco e inquadrato nell'Area degli Istruttori, profilo professionale Funzionario Amministrativo (Catg. C1) "Addetto alle relazioni interne ed esterne – Specialista in attività amministrative".

Le mansioni sono quelle di supporto al Sindaco e alla Giunta comunale nell'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo ed in particolare:

- Coadiuvare il Sindaco nella cura dei rapporti con i gruppi consiliari e gli altri organi, i partiti politici;
- cura la gestione dei rapporti con gli altri enti locali del territorio, con le società partecipate erogatrici di servizi pubblici;
- supporta il Sindaco nei processi partecipativi con la cittadinanza e le istituzioni locali;
- supporta il Sindaco nell'elaborazione ed attuazione delle politiche pubbliche;
- presidia la gestione dei compiti di rappresentanza, nonché la cura del cerimoniale di manifestazioni civili, religiose, culturali e sportive;
- svolge attività di segreteria, nonché attività di comunicazione esterna ed interna con i vari uffici e servizi comunali;
- gestisce tutte le attività e competenze assegnate al Sindaco, anche di supporto tecnico/amministrativo, inerenti la gestione dello Staff.

L'inquadramento è coerente con l'ordinamento professionale del personale del comparto, attualmente regolato in linea generale dal titolo III del CCNL delle Funzioni Locali del 16.11.2022.

Il datore di lavoro non può richiedere l'effettuazione di attività gestionale anche nel caso in cui nel contratto individuale di lavoro il trattamento economico, prescindendo dal possesso del titolo di studio, sia parametrato a quello dirigenziale.

Al rapporto di lavoro si applicano:

- le tutele assicurative erogate dall'INAIL;
- le tutele previdenziali erogate dall'INPS.

Ad INAIL e INPS questo ente versa i relativi contributi e accantonamenti.

## **Art. 2 – Sede e luogo di lavoro**

La sede di lavoro è il Comune di Platania – Via Roma, 18 – 88040 Platania (CZ).

Per motivi organizzativi e di servizio, il lavoratore potrà essere chiamato a partecipare a riunioni, incontri ecc. anche al di fuori della sede di lavoro e del territorio comunale.

## **Art. 3 – Retribuzione**

La retribuzione è quella prevista dal CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, di seguito indicata, da rapportare alla percentuale di part-time:

- retribuzione tabellare mensile lorda compresa 13<sup>a</sup> mensilità: euro 966,00
- indennità di comparto mensile lorda: euro 22,90

sono, inoltre, dovute le indennità previste dai CCNL e dalla legge, compresa l'indennità di vacanza contrattuale qualora e per il tempo in cui fossero spettanti. Sulle competenze lorde vengono operate le ritenute fiscali e previdenziali previste dalla legge.

Al sig. ...., oltre alla retribuzione e alla indennità sopra citate, sarà corrisposto il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi, sostituito da un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione

individuale, stabilito in euro 800,00 mensili lordi.

Gli importi della retribuzione saranno automaticamente adeguati ai valori fissati dai CCNL.

Il pagamento della retribuzione e delle indennità avviene in rate mensili entro il giorno 27 di ogni mese, con le eccezioni relative alla tredicesima mensilità ed alle indennità erogate sulla base dei contratti nazionali e decentrati per tempo vigenti, sulla base delle tempistiche stabilite dalle procedure interne.

#### **Art. 4 – Unità organizzativa di assegnazione, orari, pause**

L'unità organizzativa di assegnazione del sig. .... è l'Ufficio del Sindaco.

Tuttavia, il sig. Montuoro, ha facoltà di accedere agli altri Uffici comunali ogni qualvolta ciò si rendesse necessario per il pieno svolgimento delle attività previste dal presente contratto.

Ai sensi dell'art. 53, comma 11, del CCNL 21.05.2018 l'orario di lavoro è fissato in 18 ore settimanali, ed è attualmente articolato come segue nell'arco di 3 giornate lavorative settimanali:

- martedì: dalle 8.00 alle 14.00
- mercoledì: dalle 8.00 alle 14.00
- giovedì: dalle 8.00 alle 14.00

L'orario di servizio e di lavoro possono essere modificati per esigenze degli organi politici dell'ente. Il rispetto dell'orario assegnato è, per il lavoratore, specifico obbligo contrattuale.

È ammessa la possibilità di ricorrere alle prestazioni di lavoro supplementare e straordinario, che si intenderanno retribuite con l'emolumento unico di cui al precedente articolo 3.

I CCNL applicabili stabiliscono che la prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di dieci ore.

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

#### **Art. 5 – Ferie**

In considerazione del fatto che si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale di tipo misto spettano al lavoratore le giornate di ferie e le giornate di riposo di cui alla L. n. 937/77 in proporzione al servizio prestato come stabilito dall'articolo 38 del CCNL 16.11.2022.

La programmazione e fruizione delle ferie viene concordata con il Sindaco.

La fruizione delle ferie nell'anno in cui maturano è diritto e dovere del dipendente. Le ferie sono infatti un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse devono essere fruite, previa tempestiva autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze del Sindaco e della Giunta, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte del datore di lavoro deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.

#### **Art. 6 – Assenze per malattia**

In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni stabilite nell'articolo 61, comma 1, lettere b) e c) del CCNL 16.11.2022.

L'assenza per malattia deve essere comunicata al Sindaco e all'Ufficio Personale tempestivamente e comunque entro l'inizio dell'orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, fornendo il numero di protocollo del certificato di malattia, se disponibile.

In caso di assenza per malattia, sussiste l'obbligo di reperibilità secondo le fasce stabilite dalla legge vigente anche nei giorni non lavorativi e festivi.

Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle situazioni normate dall'art. 4 del decreto ministeriale n. 206/2017.

Il dipendente deve comunicare preventivamente all'ente la variazione, durante il periodo di assenza, dell'indirizzo di reperibilità ed ogni altra informazione utile.

Il rientro anticipato dalla malattia può avvenire solo mediante la produzione di un certificato medico che attesti la riduzione della prognosi inizialmente fissata, rilasciato dal medesimo medico che aveva redatto il certificato contenente la prognosi originaria (art. 9 del decreto ministeriale n. 206/2017).

#### **Art. 7 – Permessi e congedi**

In applicazione del combinato disposto dell'articolo 61 comma 1 e dell'articolo 62 comma 9 del CCNL 16.11.2022, e in attuazione del criterio generale del proporzionamento rispetto al rapporto a tempo pieno e indeterminato da applicare ove non espressamente derogato dalla legge o dal contratto, è riconosciuta al dipendente la facoltà di chiedere i permessi e congedi di cui all'articolo 4 comma 1 della Legge 53/2000 e all'articolo 33 comma 3 della Legge 104/1992, se risultante beneficiario.

Spettano inoltre al lavoratore tutti gli altri permessi previsti da specifiche disposizioni di legge se ed in quanto compatibili con un rapporto a tempo determinato e che sono per regola generale soggetti a proporzionamento in funzione della durata del rapporto e della sua articolazione oraria.

Spettano inoltre al lavoratore i permessi previsti dal contratto nazionale di cui all'articolo 40, 41, 42, 44 del CCNL 16.11.2022, da riproporzionare alla percentuale di part-time.

#### **Art. 8 – Risoluzione del rapporto di lavoro**

Il rapporto di lavoro è regolato, oltre che dal presente contratto, dai contratti collettivi tempo per tempo vigenti, i quali integrano di pieno diritto la disciplina del presente contratto, anche in relazione alle cause di risoluzione del rapporto e ai termini di preavviso.

Il lavoratore è obbligato a prendere servizio il primo giorno del rapporto di lavoro, sopra indicato. In caso di inadempimento del suddetto obbligo, senza giustificato motivo, adeguatamente comprovato, da comunicarsi a questo ente entro due giorni naturali successivi a tale giorno, il presente contratto, ai sensi dell'art. 1456 del Codice civile, si risolverà di diritto e questo ente sarà libero di attivare le procedure necessarie a coprire diversamente il posto.

Il rapporto di lavoro si risolve alla scadenza del termine, fatta salva eventuale proroga stabilita dall'Amministrazione comunale.

La risoluzione anticipata rispetto al termine avviene nei casi e con le modalità previsti dalla legge e dai contratti collettivi. Tra queste:

- a) il recesso del lavoratore (dimissioni), da presentarsi con atto scritto e sottoscritto da parte del lavoratore con chiara indicazione di quale sia l'ultimo giorno di servizio e nel rispetto del preavviso nei termini previsti dall'articolo 61 comma 4 del CCNL 16.11.2022: l'atto di dimissione produce effetto nel momento stesso in cui perviene all'ente datore di lavoro e risolve il rapporto di lavoro con effetto dal giorno immediatamente successivo all'ultimo giorno di servizio indicato;
- b) il recesso del datore di lavoro con atto scritto, motivato e sottoscritto, nei casi previsti dalla legge e dai contratti collettivi.

I termini di preavviso sia per il recesso da parte del datore di lavoro che da parte del lavoratore sono indicati dall'articolo 61 comma 4 del CCNL 16.11.2022

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

Il preavviso deve essere lavorato, e l'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

#### **Art. 9 – Rinvii e Proroghe**

Per quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia al CCNL vigente nel tempo e, per quanto applicabili, alle norme del Codice civile e dello statuto dei lavoratori approvato con legge 20.05.1970, n. 300.

Il lavoratore è tenuto ad osservare gli obblighi dei dipendenti degli enti locali secondo quanto previsto dall'art. 71 del CCNL 16.11.2022. Ha il dovere di essere fedele alla Repubblica e di osservare la Costituzione e le leggi, adeguando la propria condotta ai principi contenuti nel codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato con DPR 16.04.2013, n. 62, e s.m.i., e nel codice di comportamento adottato da questo ente.

Si allega al presente contratto:

- codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Platania.

#### **Art. 10 – Dichiarazioni del lavoratore**

Il lavoratore:

- si impegna a adempiere alle funzioni previste nel precedente art. 1 con la massima diligenza, garantendo la qualità delle stesse in funzione dell'interesse pubblico;
- prende atto che l'ente datore di lavoro garantisce al dipendente che il trattamento dei dati personali contenuti in questo contratto e degli ulteriori dati personali necessari alla gestione del rapporto di lavoro verrà svolto nel rispetto del regolamento UE 679/2016 e del d.lgs. 196/2003;
- dichiara di accettare incondizionatamente tutte le clausole del presente contratto, le disposizioni di legge, contrattuali e/o direttive interne in materia di orario, congedi, disciplinari comportamentali, segreto d'ufficio, protezione dei dati personali e prevenzione della corruzione.

Il lavoratore comunicherà tempestivamente e per iscritto al Comune di Platania:

- a) ogni variazione dei recapiti e del luogo di domicilio o residenza;
- b) ogni situazione anche solo potenzialmente in grado di creare un conflitto di interesse o una incompatibilità, ai sensi delle norme di legge, regolamentari e contrattuali.

Letto, confermato, approvato e sottoscritto in data .....