

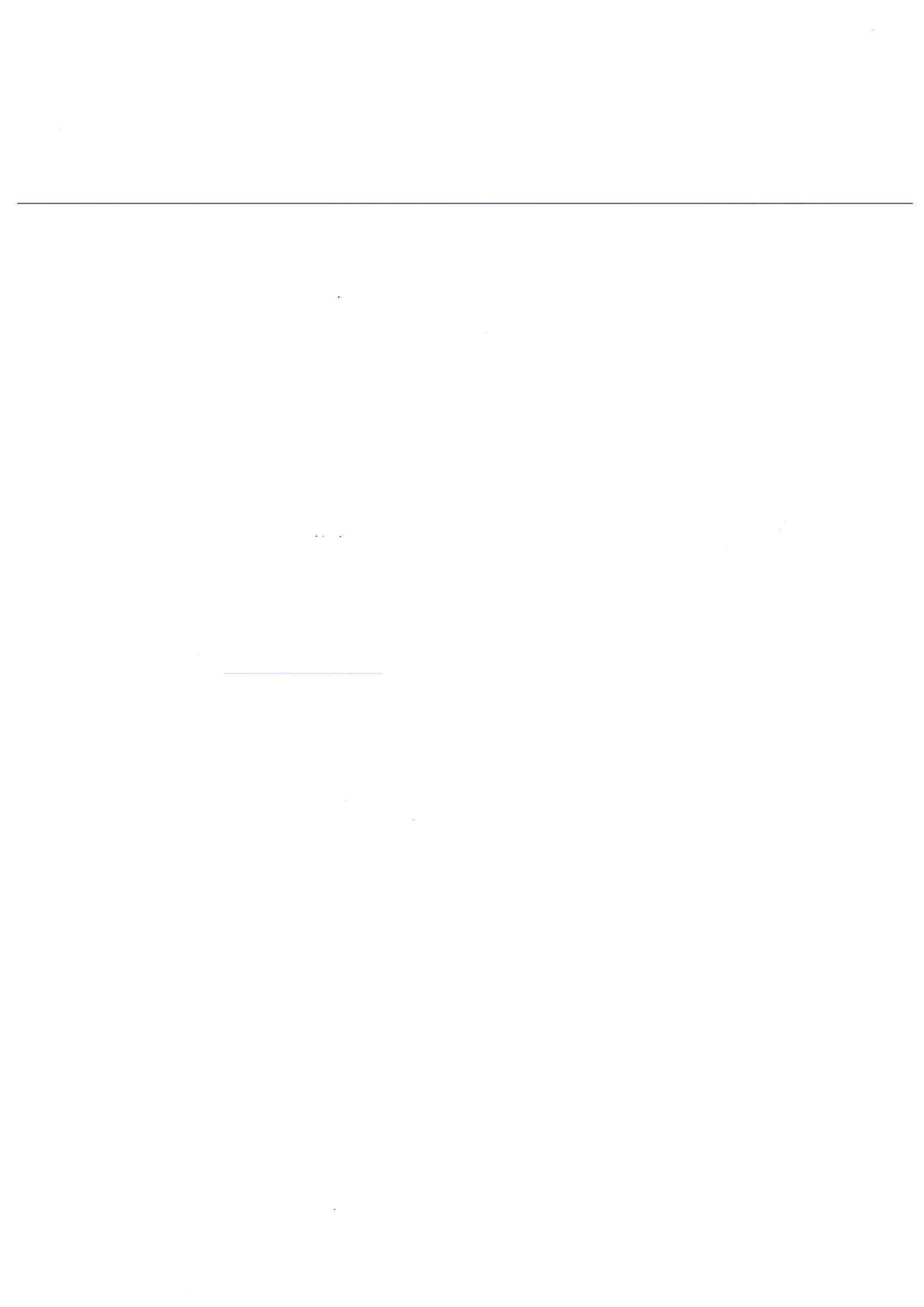
Castelfranco Emilia 03/01/2023

La presente per consegnare ai dipendenti ASP di Castelfranco Emilia le Disposizioni Disciplinari del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – Triennio 2019/2021 e le Disposizioni in materia di orario di lavoro ai sensi del vigente art. 34 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali.

Cordiali saluti



F.to La Direttrice  
Paola Covili



**Al personale dipendente e somministrato  
ASP Delia Repetto**

**OGGETTO: Disposizioni in materia di orario di lavoro ai sensi del vigente art. 34 del CCNL 2019-2021 Funzioni Locali.**

Con la presente circolare si intende fornire una disciplina comune per il personale in servizio presso ASP Delia Repetto di Castelfranco Emilia, a far data dal 01/01/2023, circa la gestione dell'orario di lavoro, tenendo conto delle peculiarità organizzative dell'Azienda e delle disposizioni in materia del nuovo CCNL comparto Funzioni Locali.

Per quanto non disposto in modo specifico si rimanda direttamente alle disposizioni previste dai Contratti Collettivi di Lavoro e dalle norme di legge. Qualora dovessero intervenire norme di legge o contrattuali modificative dei casi qui disciplinati, si intendono automaticamente recepite in sostituzione delle corrispettive disposizioni contenute nella presente circolare.

**Orario di lavoro flessibile (art. 36 CCNL 2019-2021)**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso.

La flessibilità oraria per il personale non turnista dell'ASP, è articolata come segue:

Nelle giornate senza rientro pomeridiano, l'orario di lavoro è articolato come segue:  
Ingresso = dalle ore 08:00 alle ore 08:30  
Uscita = dalle ore 14:00 alle ore 14:30

Nelle giornate con il rientro pomeridiano, l'orario di lavoro è articolato come segue:  
Ingresso = dalle ore 08:00 alle ore 08:30  
Uscita = dalle ore 17:30 alle ore 18:00.

Fatte salve richieste specifiche adeguatamente motivate, per le quali l'orario di lavoro si articola con inizio alle ore 7:30. La flessibilità oraria in entrata sarà articolata dalle 7:30 alle 8:00.

### **Pausa (art. 34 CCNL 2019-2021)**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, **fino ad un massimo di 7 ore**, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti, ai fini del recupero delle energie psicofisiche, nei 10 minuti non è prevista la consumazione del pasto.
2. Si ha diritto ad una pausa non inferiore a 30 minuti, per la consumazione del pasto, nelle giornate di rientro pomeridiano e qualora le esigenze di servizio dei dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino proseguano al pomeriggio, e comunque oltre le 7 ore. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

### **Lavoro straordinario (Banca delle ore art. 33 CCNL 2019-2021)**

E' istituita una banca ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiscono, le ore di prestazione di lavoro in eccedenza debitamente autorizzate

Le ore accantonate possono essere recuperate, da ciascun lavoratore come permessi personali e familiari compatibilmente con le esigenze di servizio.

Viene considerato straordinario da confluire in banca ore l'orario eccedente il turno giornaliero come di seguito:

- Da 0 a 15 minuti = nessun riconoscimento.
- Da 16 in avanti = riconosciuti i minuti effettuati.

Qualora per esigenze di servizio il personale sia tenuto ad effettuare rientri in giornate diverse da quelle indicate come rientri obbligatori, dovranno comunque essere autorizzati del Responsabile Referente del Servizio e potranno essere ritenuti sostitutivi di quelli obbligatori, fatte salve situazioni debitamente autorizzate per le quali il rientro è da ritenersi aggiuntivo rispetto al normale orario di lavoro.

### **Disposizioni per il personale somministrato**

Analogamente al personale dipendente, anche per il personale somministrato non turnista è istituita la Banca delle ore, nella quale confluiscono le ore lavorate in eccesso rispetto all'orario giornaliero, la cui gestione, a carico dell'agenzia di somministrazione è analoga a quella del personale dipendente.

Al termine del contratto di lavoro somministrato le ore eccedenti presenti in banca ore dovranno essere recuperate su conforme parere del Responsabile Referente del Servizio. In caso non sia possibile, per ragioni di servizio, effettuare il recupero, le ore rimaste saranno liquidate al termine del rapporto di lavoro.

La Direttrice  
Paola Covili



*[Handwritten signature]*



## DISPOSIZIONI DISCIPLINARI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2019 - 2021

### CODICE DISCIPLINARE DEI DIPENDENTI DEGLI ENTI LOCALI

Publicato ai sensi dell'art. 72 commi 11 e 12 del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali nel sito dell'ASP DELIA REPETTO, ed inoltre affisso:

- nella bacheca dell'Area del Marcatempo - presso la Casa Residenza Anziani di Castelfranco Emilia;
- presso il Centro Diurno Anziani di Piumazzo di Castelfranco Emilia;

Castelfranco Emilia 28/12/2022

### CODICE DISCIPLINARE ART. 72 del CCNL Funzioni Locali del 2019/2021

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali

- a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizie dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) Rilevanza degli obblighi violati;
- c) Responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) Grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
- e) Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) Concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai

ASP DELIA REPETTO

Enti soci: Castelfranco Emilia, San Cesario  
Bomporto, Ravarino, Bastiglia, Nonantola

Via Circondaria Nord 39  
41013 Castelfranco Emilia (MO)  
C.F. 80005470366  
P.IVA 02558870362  
www.aspdeliarepetto.it

**Paola Covili**  
Direttrice  
direzione@aspdeliarepetto.it  
Tel 059 925880

criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.lgs. n. 165/2001;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della L. n. 300/1970;

f) negligenza o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater del D.lgs. n. 165/2001;

g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies, del D.lgs. n. 165/2001;

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ai benefici di natura assistenziale e sociale di cui all'art. 82 (Welfare integrativo) a favore dei propri dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'articolo 55-quater, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità a distanza o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 5 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D. lgs. n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;

h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. e) del D. lgs. n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio, danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-bis, comma 7, del D.lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo 55 - sexies, comma 3 del D.lgs. n. 165/200, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-septies, comma 6. 90

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D. lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;
- b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
- c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;
- d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;
- e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
- f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;
- g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'ente, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

- a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett. b) e c) da f bis) fino a f) quinquies, comma 3 quinquies del D.lgs. n. 165/2001;
- b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.
- c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;
- d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;
- e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del D.P.R. n. 62/2013;
- g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;

2. senza preavviso per:

- a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.lgs. n. 165/2001;
- b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 61 del CCNL del 21.05.2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62 del CCNL del 21.05.2018;
- c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria

del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato: - per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.lgs. n. 235/2012; - quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici; - per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della L. 27 marzo 2001 n. 97; - per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. ... (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D. lgs. n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 59 del CCNL dei 21/05/2018.

\*\*\*\*\*