



COMUNE DI MODUGNO

PROVINCIA DI BARI

FORM

I SETTORE SEGRETERIA - AA.GG. - PERSONALE - SISTEMI INFORMATICI
SERVIZIO PERSONALE

COMUNE DI MODUGNO	
Prot. n.	15342
Prot. n.	27 MAR. 2003
Cat. _____	Clas. _____
Fasc. _____	Sottofasc. _____

MODUGNO,

All'Agente di P.M.
-La Rovere Laura
c/o Comando P.M.

S E D E

Oggetto: Richiesta progressione orizzontale dalla categoria C1
alla categoria C2.

In riscontro alla Sua nota del 13.03.2003 con la quale richiede l'attribuzione della progressione orizzontale dalla pos.ec.C1 alla pos.ec.C2, si precisa quanto segue.

La definizione dei criteri generali per l'applicazione dell'Istituto delle progressioni economiche orizzontali, è demandata, ai sensi dell'art.16 co.2 del CCNL 31.03.99, alla concertazione tra gli Enti e le rappresentanze sindacali.

A tal fine in data 6.09.2002, la delegazione trattante di questo Ente, ha siglato l'accordo decentrato per l'anno 2002, con il quale si è convenuto, tra l'altro, di procedere ad una progressione orizzontale dei dipendenti aventi titolo, in servizio al 31.12.2001, nei limiti delle risorse stanziare per l'Istituto nel Fondo per la produttività del personale.

Nella fase istruttoria del procedimento è stato accertato che la S.V. non rientrava tra il personale avente titolo a beneficiare dell'Istituto economico di che trattasi, in quanto in data 21.12.2001, con nota prot.60515, ha rassegnato le dimissioni volontarie da questo Ente, per prendere servizio presso il Comune di Bari, quale vincitrice di concorso pubblico, a far data dal 28.12.2001, così come risulta confermato dalla determinazione dirigenziale N.154 del 19.03.2002 inviata dal Comune di Bari, nella quale si riferisce che "in data 28.12.2001 l'Agente di P.M. LA ROVERE LAURA a seguito della stipula del contratto ai sensi dell'art.14 del CCNL 94/97, è stata immessa in servizio presso questo Comune".

Nè si può richiamare l'art.20 del CCNL 14.09.2000, concernente il diritto del dipendente alla conservazione del posto durante il periodo di prova dalla S.V. più volte invocato. Infatti tale beneficio è subordinato alle preventive dimissioni senza alcun onere diretto o indiretto da parte dell'Ente di provenienza. La stessa norma prevede infine che, previa istanza scritta, il dipendente ha diritto a rientrare presso l'Ente di provenienza con l'inquadramento giuridico ed economico acquisito al momento della cessazione.

Pertanto, alla luce delle considerazioni suesposte, spiace di non poter accogliere la sua richiesta di attribuzione delle progressioni orizzontali per l'anno 2002.

IL RESPONSABILE I SETTORE
dr.ssa Beatrice Maggio



SPS.H.LS

Comune di Modugno

Ufficio DEL PERSONALE

P.zza DEL POPOLO, 16

Modugno, 13 Marzo 2003

Oggetto: Richiesta promozione orizzontale delle categorie C₁ alle
categorie C₂

Le sottoscritto ha l'onore avere il piacere di co-
no- scere nella qualità di Agente di Polizia Municipale, mat. 299

CHIEDE

ai sensi dell'art. 5 co. 1 e 2 del C.C.N.L. del 21/03/99
la promozione orizzontale delle categorie C₁ alle cate-
gorie C₂, come previsto per effetto della determinazione
dirigendola nr. 116 del 22/01/2003.

Ha altresì di un cortese saluto e riscontro alle
persone, distinti saluti

Ha fede

Luca De Nove

1^o Setton

uff. del Perseus



Anci Risponde

[Ricerca semplice](#) | [Ricerca avanzata](#) | [Ricerca i propri quesiti](#) | [Invia un quesito](#) | [I quesiti di oggi](#) | [I quesiti di ieri](#)

Quesito

Data	Area Tematica	Argomenti	Riferimento Legislativo
10-03-2001	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	PERSONALE, PROVE, RIASSUNZIONI	
Quesito:			
UN DIPENDENTE CON QUALIFICA DI FUNZIONARIO DIRETTIVO, CAT. D3, E' STATO NOMINATO VINCITORE DI UN CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI A N° 3 (TRE) POSTI DI DIRIGENTE AMMINISTRATIVO PRESSO UNA AZIENDA OSPEDALIERA. POICHE' IL PREDETTO DIPENDENTE INTENDE ACCETTARE LA NOMINA, SI CHIEDE DI SAPERE SE LO STESSO ABBIA DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO PRESSO QUESTO COMUNE NEL CASO IN CUI NON DOVESSE DOVESSE SUPERARE IL PERIODO DI PROVA DI 6 (SEI) MESI PREVISTO PER L'ASSEGNAZIONE DEFINITIVA A TEMPO INDETERMINATO NEL NUOVO POSTO DI LAVORO . IN OGNI CASO IL DIPENDENTE, PRIMA DELLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO PRESSO IL NUOVO ENTE, HA DIRITTO ALLA CONCESSIONE DI ASPETTATIVA, NON RETRIBUITA PER MESI 6 (SEI) O , INVECE , DEVE DIMETTERSI DAL SERVIZIO E CHIEDERE DI ESSERE RIAMMESSO NEL CASO DI MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA?			
Risposta:			
L'art. 20 del CCNL del 14.9.2000 dice espressamente che durante il periodo di prova di un dipendente presso un altro ente, lo stesso ha diritto alla conservazione del posto senza percepire alcuna retribuzione, quindi senza alcun onere diretto o indiretto a carico dell'ente di provenienza, ed in caso di recesso, per qualsiasi motivo di una delle due parti, che avvenga solamente durante il predetto periodo di prova, ha diritto a rientrare, dietro presentazione di un'istanza scritta, all'ente di provenienza, con inquadramento nella categoria e profilo professionale, acquisito al momento della cessazione. Prima della sottoscrizione del contratto con il nuovo ente, il dipendente è tenuto a dimettersi dall'ente di provenienza, in quanto non è possibile, per il dipendente di una pubblica amministrazione, avere più di un rapporto di lavoro.			

[Torna al risultato della ricerca](#)



PARERISTICA

Il nuovo servizio per la richiesta di pareri legali

Per commenti o suggerimenti scrivere al
Responsabile del servizio

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale dei livelli

Istituto:
Assunzioni, inquadramenti e mansioni

Data:
06/12/2001

Quesito:

O28. Quale trattamento economico deve essere corrisposto ai vincitori di concorso pubblico? Possono essere confermati compensi acquisiti in altre amministrazioni (RIA, assegni ad personam, progressione orizzontale, ecc.)?

Risposta:

La disciplina del trattamento economico dei vincitori di concorso negli enti del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, è contenuta nell'art. 15, comma 1, del CCNL del 31.3.1999; tale disciplina consente la attribuzione del solo "trattamento tabellare iniziale" previsto per la categoria cui appartiene il profilo di assunzione.

Non possono essere, pertanto, riconosciuti eventuali maggiori compensi o indennità che il lavoratore interessato poteva aver conseguito in base ad un pregresso rapporto di lavoro.

Anci Risponde

[Ricerca semplice](#) | [Ricerca avanzata](#) | [Ricerca i propri quesiti](#) | [Invia un quesito](#) | [I quesiti di oggi](#) | [I quesiti di ieri](#)

Quesito

Data	Area Tematica	Argomenti	Riferimento Legislativo
15-01-1997	PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	PERSONALE, CONTRATTI, TRASFERIMENTI, CONSERVAZIONE	
Quesito:			
CON RIFERIMENTO AL COMMA 9 ART. 3 DELL'ACCORDO INTEGRATIVO AL CCNL REGIONI/ENTI-LOCALI PER IL TRIENNIO 1994-1997, SOTTOSCRITTO IN DATA 13-5-96, SI CHIEDE DI FAR CONOSCERE SE: 1) IL DIRITTO ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO A FAVORE DEL DIPENDENTE PASSATO AD ALTRA AMMINISTRAZIONE DELLO STESSO COMPARTO SI APPLICA ANCHE SE L'ENTE HA PROVVEDUTO NEL FRATTEMPO ALLA COPERTURA DEL POSTO VACANTE; 2) IL MEDESIMO DIRITTO SI APPLICA ANCHE IN CASO DI ANNULLAMENTO DELLA PROCEDURA CONCORSUALE; 3) IL DIPENDENTE CHE PASSA ALLE DIPENDENZE DI ALTRA AMMINISTRAZIONE DELLO STESSO COMPARTO DEVE NECESSARIAMENTE CHIEDERE, NELLA LETTERA DI DIMISSIONI DAL SERVIZIO, DI AVVALERSI DELLA DISPOSIZIONE DI CUI ALL'ART.3 COMMA 9 DELL'ACCORDO INTEGRATICO SUCCITATO.			
Risposta:			
Nell'ordine delle domande poste: - Il dipendente di codesto comune, che ha vinto un concorso presso altra amministrazione, avrà diritto alla conservazione (senza retribuzione) del posto già ricoperto presso codesto comune sino a quando non abbia superato presso l'altro il periodo di prova e potrà rientrare nello stesso, non a sua discrezione ma esclusivamente se non avrà superato il periodo di prova presso il nuovo ente e avrà presentato a monte preventiva domanda formale in tal senso. Infatti, per poter ottenere la conservazione del posto presso codesto ente per tutta la durata del periodo di prova nell' altro ente, il suddetto avrebbe dovuto rassegnare dimissioni motivate, recanti tale richiesta con le prescritte specificazioni, e in particolare l'indicazione dell'ente nuovo datore di lavoro dello stesso insieme alle condizioni previste per il superamento ivi del periodo di prova. Si ritiene che l'interessato non possa rivendicare alcun diritto alla riassunzione, se non ha operato in tal senso, soprattutto se codesto ente ha nel frattempo attivato le necessarie procedure per la copertura del posto che, in assenza della citata richiesta,			

doveva intendersi vacante e disponibile. - Fermo quanto sopra, l'annullamento della procedura concorsuale è tale da invalidare la nomina e quindi anche il connesso periodo di prova che non può essere superato per vizio nell'atto costitutivo del rapporto. Al ricorrere della predetta ipotesi, purchè le dimissioni recassero l'informazione richiesta e facessero quindi riferimento anche indiretto alla citata norma di tutela, questa si riterrebbe applicabile. 3) Affinchè l'ente sia tenuto ad applicare la norma in questione si ritiene sufficiente che il dipendente comunichi per iscritto, nella stessa lettera di dimissioni o in altra contestualmente presentata, che le dimissioni vengono presentate in relazione alla nomina presso altra amministrazione dello stesso comparto. In caso contrario, il Comune datore di lavoro non soggiace ad alcun obbligo nei confronti del dipendente che si sia dimesso.

[Torna al risultato della ricerca](#)



PARERISTICA

Il nuovo servizio per la richiesta di pareri legali

Per commenti o suggerimenti scrivere al
Responsabile del servizio

Comparto:
Regioni ed autonomie locali

Area:
Personale dei livelli

Istituto:
Periodo di prova

Data:
04/12/2000

Quesito:

H 1. L'art. 14-bis del CCNL del 6.7.1995 si applica anche nel caso in cui sia il dipendente vincitore di concorso presso altra amministrazione a recedere dal nuovo rapporto durante il periodo di prova? Il posto conservato deve considerarsi coperto?

Risposta:

Nel testo previgente, il comma 9 dell'art. 14-bis prevedeva che il dipendente avesse diritto alla conservazione del posto solo "in caso di mancato superamento" del periodo di prova. Conseguentemente, la clausola non era applicabile nel caso in cui fosse il dipendente a recedere dal rapporto durante il periodo di prova. L'art. 20 del CCNL del 14.9.2000 ha esteso l'istituto anche a tale ultima fattispecie, con decorrenza dal 15.9.2000. Quanto al secondo quesito, il posto deve considerarsi vacante ma non disponibile.

IL CONTRATTO BIS DI REGIONI ED ENTI LOCALI

b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro promuovendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;

c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno e l'elaborazione di uno specifico codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali.

4. Gli enti assicurano, mediante specifica disciplina, le condizioni e gli strumenti idonei per il funzionamento dei comitati di cui al comma 2.

5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;

b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;

c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;

d) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

6. Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione dei comitati di cui al comma 2, che elaborano e diffondono, annualmente, uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuno dei profili delle diverse categorie e in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, dei passaggi di categoria e della progressione economica all'interno della categoria nonché della retribuzione complessiva di fatto percepita.

7. I comitati per le pari opportunità rimangono in carica per un quadriennio e comunque fino alla costituzione dei nuovi. I loro componenti possono essere rinnovati nell'incarico per una sola volta.

8. I comitati per le pari opportunità si riuniscono trimestralmente o su richiesta di almeno tre componenti e deliberano all'unanimità.

Art. 20

Periodo di prova

L'art. 14-bis, comma 9, del Ccnl del 6/7/1995 è sostituito dal seguente:

«9. Durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza e, in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nella precedente categoria e profilo.

La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui Ccnl preveda analoga disciplina».

Art. 21

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:

a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 21, comma 7, del Ccnl del 6/7/1995; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;

b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

d) assegnazione del lavoratore a mansioni della stessa categoria di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 e abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 14 del presente contratto. La stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente.

3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, l'ente dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'ente nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Art. 22

Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'ef-

Art. 14 bis**Periodo di prova**

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

- 2 mesi per le qualifiche fino alla quarta;
- 6 mesi per le restanti qualifiche.

Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra Amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del d.lgs. n. 29 del 1993. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 22 del CCNL sottoscritto il 6.7.1995.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorso 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, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra Amministrazione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento dello stesso rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.

C A P O II**Particolari tipi di contratto****Art. 15****Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Tutte le Amministrazioni possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta dei dipendenti, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale.

2. I contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 4 e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.