

**REGOLAMENTO COMUNALE IN MATERIA  
DI CESSAZIONE DAL RAPPORTO DI LAVORO E  
TRATTENIMENTO IN SERVIZIO**

**ART. 1**

**Cause di cessazione del  
rapporto di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato del Comune di Seminara cessa secondo quanto stabilito dalle rispettive clausole contrattuali che di seguito si riassumono:
  - compimento del limite massimo di età previsto dalle vigenti norme di legge;
  - recesso del dipendente (dimissioni volontarie);
  - recesso del Comune (licenziamento con o senza preavviso);
  - decesso;
  - recesso durante il periodo di prova;
  - superamento del periodo massimo di conservazione del posto per malattia o infortunio, previa valutazione discrezionale dell'amministrazione;
  - assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa (art. 2, comma 12 della legge 335/90);
  - mancata presentazione in servizio al termine del periodo massimo prefissato per riprendere servizio dopo l'aspettativa;
2. Alle cause di cessazione indicate nel comma 1 si affianca la risoluzione per raggiungimento dell'anzianità contributiva massima, introdotta dall'art. 72 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008 n. 133, le cui modalità applicative sono disciplinate nel successivo art. 3.

**ART. 2 Trattenimento  
in servizio**

1. Al raggiungimento del limite massimo di età previsto dalle vigenti norme di legge il rapporto di lavoro con il Comune si risolve, secondo la scadenza prevista per l'accesso al pensionamento di vecchiaia. Il dipendente può chiedere di essere trattenuto in servizio ai sensi delle norme legislative che disciplinano la materia.
2. Il trattenimento in servizio di cui all'art. 4 della legge 54/1982, all'art. 4 della Legge n. 903/1977 e all'art. n. 6 della Legge 407/1990, così come modificato dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 503/1992, è disposto a domanda del dipendente.
3. In linea di principio il Comune non procede al trattenimento in servizio dei dipendenti che lo richiedano ai sensi dell'art. 16, comma 1 del d.lgs. 503/1992 – così come modificato dall'art. 72, comma 7 della legge 133/2008. L'eventuale determinazione di procedere al trattenimento verrà adottata dalla

Giunta Comunale in conformità a parametri oggettivi e soggettivi. In particolare, determineranno il trattenimento in servizio i seguenti indicativi parametri oggettivi:

- esigenze organizzative e funzionali;
- processi riorganizzativi di strutture compresi quelli di innovazione tecnologica e di ammodernamento;

e soggettivi:

- specificità professionali che si sostanzino in un'infungibilità, anche temporanea della prestazione resa dal dipendente;
  - alto livello di responsabilità attribuito;
  - sussistenza di contratti individuali di conferimento di incarichi dirigenziali;
  - coinvolgimento temporaneo in progetti a termine di particolare rilevanza, valutato in relazione all'efficiente andamento dei servizi;
5. I parametri indicati nel comma precedente sono integrativi e complementari rispetto al parere reso preventivamente sulla richiesta da parte del Responsabile del Settore cui il dipendente risulta assegnato. In relazione a tali parametri il trattenimento può essere accordato anche per un periodo inferiore al biennio. Per i Responsabili di Settore viene acquisito il parere del Direttore Generale ovvero del Segretario comunale.
6. Viene comunque disposto il trattenimento in servizio per quei dipendenti che, alla data del collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, non hanno ancora raggiunto il requisito minimo per la maturazione del diritto a pensione. Il periodo di trattenimento è quello necessario al completamento del suddetto requisito contributivo minimo.
7. Per tutte le tipologie di trattenimento in servizio disciplinate dal presente articolo il termine per la presentazione della domanda è quello fissato dalla vigente normativa. In caso di mancato rispetto di tale limite la domanda è irricevibile. Il Comune si riserva di decidere entro i 4 mesi antecedenti la data di collocamento in quiescenza prevista per il raggiungimento del limite di età.

### **ART. 3 Risoluzione per anzianità contributiva**

1. Di norma il Comune procede alla risoluzione del rapporto di lavoro in caso di accertata maturazione di anzianità contributiva pari a 40 anni con un preavviso di sei mesi, decorrenti dalla data di invio della raccomandata A/R della comunicazione. Tale termine di preavviso, in quanto introdotto da una norma di legge, sostituisce quello stabilito dalle rispettive clausole contrattuali.
2. L'anzianità contributiva valutata ai fini dell'assunzione della determinazione di cui al comma 1 è quella risultante dalla documentazione in possesso del Comune alla data del compimento dell'anzianità stessa.

3. Il Comune può procedere a mantenere in servizio il dipendente, anche successivamente rispetto al raggiungimento di tale anzianità. L'unica condizione di procedibilità è il requisito del compimento dell'anzianità contributiva e la presentazione di apposita istanza di parte nei termini stabiliti dalla vigente normativa. Anche in questo caso il mancato rispetto di tale limite comporta l'irricevibilità della domanda. Il Comune si riserva di decidere entro i 4 mesi antecedenti la data di collocamento in quiescenza prevista per il raggiungimento del limite di anzianità contributiva.
4. L'applicazione di quanto previsto nel comma 3 è competenza della Giunta Comunale che assume le proprie determinazioni sulla scorta indicativa dei seguenti parametri oggettivi:
  - esigenze organizzative e funzionali
  - processi riorganizzativi di strutture compresi quelli di innovazione tecnologica e di ammodernamento;e soggettivi:
  - specificità professionali che si sostanzino in un'infungibilità, anche temporanea della prestazione resa dal dipendente;
  - alto livello di responsabilità attribuito;
  - sussistenza di contratti individuali di conferimento di incarichi dirigenziali;
  - coinvolgimento temporaneo in progetti a termine di particolare rilevanza, valutato in relazione all'efficiente andamento dei servizi.
4. I parametri indicati nel comma precedente sono integrativi e complementari rispetto al parere reso preventivamente sulla richiesta da parte del Responsabile del Settore cui il dipendente risulta assegnato. Per i Responsabili di Settore viene acquisito il parere del Direttore Generale ovvero del Segretario comunale.

#### **ART. 4 Dimissioni del dipendente**

1. Il recesso del lavoratore dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie avviene nel rispetto dei termini di preavviso prescritti dal contratto collettivo nazionale. Le domande - da presentare in carta libera al protocollo generale - devono essere redatte e sottoscritte in modo da non ingenerare alcun dubbio sulla volontà del dipendente o sugli elementi oggettivi del recesso e non possono contenere condizioni o limiti.
2. Le domande di dimissioni, anche finalizzate ad ottenere il trattamento di quiescenza anticipato, non possono essere presentate prima di 12 mesi dalla data indicata quale ultimo giorno di servizio, in ossequio al principio introdotto dall'art. 59, comma 21 della legge 449/1997.
3. Il periodo di preavviso nei termini fissati dal contratto collettivo nazionale deve essere lavorato. Resta impregiudicata la facoltà del Comune di rinunciare

in tutto o in parte al periodo di preavviso ovvero di consentire che lo stesso sia non lavorato, secondo le clausole contrattuali.

4. Una volta acquisita la domanda di dimissioni al protocollo generale, il dipendente non è consentita, di norma, la revoca o il posticipo del recesso dal rapporto in quanto la comunicazione di recesso ha carattere unilaterale e recettizio.

#### **ART. 5 Ricostituzione del rapporto di lavoro**

1. In tema di ricostituzione del rapporto di lavoro si applicano le rispettive clausole contrattuali (x art.26 del CCNL comparto regioni ed autonomie locali del 14.09.2000).
2. Il Comune si pronuncia sulla domanda presentata dal dipendente entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta, applicando gli stessi parametri di cui all'art. 2 del presente Regolamento.
3. Il rapporto di lavoro si ricostituisce nel caso in cui venga accertato, successivamente alle dimissioni, che il dipendente non ha raggiunto il diritto alla pensione, motivo dell'azione in tal senso.

#### **ART. 6 Norma finale**

1. Resta ferma la disciplina dell'istituto del prolungamento e ripristino del rapporto di impiego di durata pari alla sospensione subita e al servizio non prestato in caso di proscioglimento disciplinata dall'art. 1, comma 2 della legge 126/2004.
2. Con l'approvazione della presente disciplina, si intendono revocate tutte le precedenti disposizioni regolamentari in materia.