



Comune di Marciana

Provincia di Livorno

DETERMINAZIONE AREA 2 - SERVIZI ECONOMICO-FINANZIARI

N. 44 del 29/07/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE BOZZA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER UTILIZZO DELLO SCAVALCO DI ECCEDENZA EX ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 311/2004 DEL DIPENDENTE DEL COMUNE DI PORTOFERRAIO E.G. PRESSO COMANDO P.M.

IL RESPONSABILE AREA 2

VISTO il decreto del Sindaco n. 29 del 24/07/2024;

DATO ATTO CHE:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 26/02/2025, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione DUP 2025 - 2027;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 26/02/2025, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2025 - 2027;
- con deliberazione di G.C. n. 64 del 28/05/2025 , è stato approvato il PIAO 2025 – 2027;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 22 del 09/07/2025 è stato approvato il rendiconto consuntivo della gestione anno 2024;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 28/04/2025 è stato approvato il Piano di Azioni Positive (PAP) 2025/2027;
- nel fabbisogno 2025 sono previsti scavalchi di eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557 L. n. 311/2024;

CONSIDERATO CHE:

- per ricorrere all'istituto dello scavalco d'eccedenza non è necessario ricorrere alla convenzione tra enti, ma, previa autorizzazione dell'Ente di appartenenza, l'incarico è formalizzato attraverso la stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale fino ad un massimo di n. 12 ore settimanali, regolato dal CCNL funzioni locali;
- il lavoro agile può essere applicato anche ai dipendenti che svolgono scavalco di eccedenza, ma non può rappresentare la parte prevalente della loro attività;

RICHIAMATI:

- l'art. 65, comma 1, del D.P.R. 10.01.1957, n. 3, secondo cui: "Gli impieghi pubblici non sono cumulabili, salvo le eccezioni stabilite da leggi speciali";
- l'art. 36, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo il quale *"Per rispondere alle esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal Codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti."*;
- l'art. 53, comma 2, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale: "Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati";
- l'art. 53 commi 7 e 8, del medesimo decreto secondo cui *"I pubblici dipendenti non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o preventivamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza (...). Le pubbliche amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi."*;
- l'art. 92, comma 1, del D.lgs. 267/2000 il quale recita: *"Gli Enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina in materia. I dipendenti degli Enti locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'Amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri Enti"*;
- l'art. 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004 n. 311, come da ultimo modificato dall'art. 28, comma 1-ter, del D.L. 22.06.2023 n. 75 convertito dalla Legge 10.08.2023 n. 112, ai sensi del quale: "I Comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza" (cd "scalco d'eccedenza");
- il parere del Consiglio di Stato, n. 2141/2005 del 25 maggio 2005 secondo il quale: "L'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 configura una situazione non dissimile nei suoi tratti essenziali, e, in particolare, sul piano dei rapporti fra le parti interessate (le due Amministrazioni, il lavoratore) da quella che si verifica nel caso di svolgimento di una seconda attività lavorativa da parte di un lavoratore a tempo parziale";
- il parere del Dipartimento della Funzione pubblica n. 34/2008 che, alla luce dei numerosi interventi legislativi riguardanti la materia del pubblico impiego, conferma la perdurante applicabilità dell'art. 1, c. 557, L. 311/2004;

- il parere del Consiglio di Stato – Sezione I, n. 2141/2005 del 25 maggio 2005, reso dal Ministero dell'Interno, con cui si precisa tra l'altro che la succitata norma introduce una deroga al principio espresso dall'art. 53, c. 1, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (principio di esclusività del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e che le lacunosità della stessa devono essere superate applicando, per quanto compatibile, la disciplina prevista per lo svolgimento di una seconda attività lavorativa da parte di un dipendente pubblico *part-time*;
- il D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 "Attuazione della direttiva 91/53 /CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro" come modificato dal D.lgs.104/2022;
- il CCNL relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022;
- Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.;
- il D. Lgs. 15.06.2015 n. 81 (Disciplina dei contratti di lavoro);
- il D. Lgs.vo 08.04.2003 n. 66, in particolare l'art. 4, comma 4 (durata massima dell'orario di lavoro);
- il parere Anac n. 872/2025 prot. int. 42693 del 19/03/2025 relativo alle misure che l'Amministrazione Comunale è tenuta a mettere in atto con lo scopo di prevenire eventuali conflitti di interessi in presenza di relazioni familiari tra titolari di incarico di E.Q. e sottoposti;

RILEVATO che il Comune di Marciana ha una popolazione inferiore ai 25.000 abitanti e dato atto che la *ratio* della norma è quella di consentire, soprattutto ai piccoli Comuni, con organico estremamente ridotto nel numero, di far fronte ai problemi derivanti dalle limitazioni delle assunzioni, avvalendosi dell'attività di dipendenti di altri Enti Pubblici;

DATO ATTO che si rende necessario avvalersi dell'attività lavorativa di un dipendente a tempo pieno di altra amministrazione locale appositamente autorizzato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 30/11/2004, n. 311, nel limite della prestazione lavorativa di 12 ore settimanali;

CONSIDERATO:

- che con nota prot. n. 11163 del 14/07/2025, il Comune di Marciana ha richiesto al Comune di Portoferraio l'autorizzazione all'utilizzo a tempo parziale e determinato, ai sensi dell'art. 1 comma 557, della Legge 23.12.2004 n. 311 del dipendente Elisabetta Giuggioli, inquadrato nell'Area degli istruttori, per un massimo di 12 ore settimanali, aggiuntive rispetto all'ordinario orario di lavoro;
- che il Comune di Portoferraio, con rispettiva nota del 24/07/2025, prot. n. 21710, acclarata al protocollo di questo Ente, in data 25/07/2025, al n. 11860, ha riscontrato positivamente alla summenzionata richiesta autorizzando la dipendente per il periodo 04/08/2025 – 31/10/2025;

RITENUTO pertanto di poter procedere all'assunzione del dipendente Elisabetta Giuggioli ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, dal giorno 04/08/2025 e fino al 31/10/2025;

ATTESO che si deve procedere pertanto alla stipula di apposito contratto individuale di lavoro;

DATO ATTO che la stipula del contratto individuale di lavoro a perfezionamento dell'assunzione in oggetto è subordinata al:

- rispetto delle norme vigenti in materia di costituzione del rapporto di lavoro;
- persistente rispetto dei vincoli normativi in materia di reclutamento di personale al momento della stipula del contratto;

VISTO l'allegato schema di contratto di lavoro a tempo determinato e parziale (12 ore settimanali) e ritenuto di approvarne il contenuto e le clausole in esso previste;

VISTI:

- il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente Regolamento di contabilità;
- Il regolamento sui controlli interni;
- il vigente Codice di Comportamento;

DETERMINA

- 1 di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2 di avvalersi, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004 e dell'art. 53, comma 7, del D.lgs. n. 165/2001, per un massimo di 12 ore settimanali con decorrenza dalla data 04/08/2025 e fino al 31/10/2025, dell'attività lavorativa del dipendente a tempo indeterminato del Comune di Portoferraio Elisabetta Giuggioli, con profilo professionale di Istruttore di vigilanza, inquadrato nell'Area degli istruttori, posizione economica 1;
- 3 di dare atto che, in applicazione del citato comma 557 dell'art. 1 della Legge 311/2004, l'attività lavorativa avrà luogo nel rispetto delle seguenti prescrizioni:
 - le prestazioni verranno svolte al di fuori dell'orario di servizio prestato presso il comune di Portoferraio, fermo restando che l'orario di lavoro giornaliero e settimanale, cumulato fra l'Ente di provenienza e l'Ente utilizzatore non potrà superare le 48 ore settimanali;
 - il periodo di riposo giornaliero e settimanale dovrà essere garantito tenendo conto dell'impegno lavorativo presso i due enti;
 - la fruizione delle ferie annuali dovrà essere effettuata nello stesso periodo in entrambi gli enti;
 - il rapporto di lavoro avrà termine il 31/10/2025, salvo diverse e successive determinazioni;
 - il compenso da corrispondere verrà determinato proporzionalmente sulla base di quanto previsto dai contratti di lavoro per il personale del comparto Regioni e Autonomie Locali, oltre ad eventuali indennità connesse a funzioni eventualmente assegnate con separato atto;
 - le prestazioni lavorative del dipendente saranno articolate in modo da non recare pregiudizio al corretto svolgimento del rapporto di lavoro presso l'Ente di appartenenza e saranno tali da non interferire nei suoi compiti istituzionali;
 - il lavoratore dovrà rispettare la riservatezza ed il segreto d'ufficio sulle pratiche in trattazione con il proprio incarico;

- 4 di approvare lo schema di contratto individuale di lavoro subordinato a tempo parziale e determinato, che si allega alla presente determinazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- 5 di demandare a successivi provvedimenti la stipula del contratto individuale e la relativa presa d'atto dell'inizio del rapporto di lavoro;
- 6 di dare atto che, nel rispetto del vigente Codice di Comportamento del Comune di Marciana e del parere Anac richiamato in premessa, l'Amministrazione Comunale è tenuta ad attuare adeguate misure aventi lo scopo di prevenire eventuali conflitti di interessi in presenza di relazioni familiari tra titolari di incarico di E.Q. e sottoposti;
- 7 di dare atto che la presente determinazione, ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza amministrativa, viene pubblicata all'Albo Pretorio online dell'Ente per 15 giorni consecutivi e nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente;
- 8 di rendere noto, rispettivamente, ai sensi degli artt. 4 e 5 della L. n. 241/1990, che l'Unità Organizzativa Responsabile del procedimento è l'Ufficio Personale e che il Responsabile del Procedimento è la scrivente Responsabile del Servizio, titolare di Elevata Qualificazione;
- 9 di dare espressamente atto che in relazione al presente provvedimento il sottoscritto Funzionario Responsabile del Servizio titolare di E.Q., ha verificato l'insussistenza dell'obbligo di astensione e di non essere, quindi, in posizione di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione all'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici);
- 10 di dichiarare che il Comune di Marciana, in esecuzione degli obblighi imposti dal Regolamento UE 679/2016 in materia di protezione dei dati personali, relativamente al presente contratto/atto di affidamento, potrà trattare i dati personali del contraente sia in formato cartaceo che elettronico, per il conseguimento di finalità di natura pubblicistica ed istituzionale, precontrattuale e contrattuale e per i connessi eventuali obblighi di legge. Il trattamento dei dati avverrà ad opera di soggetti impegnati alla riservatezza, con logiche correlate alle finalità e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la protezione dei dati. In qualsiasi momento potrete esercitare i diritti di cui agli artt. 15 e ss. del Regolamento UE 679/2016. Il Titolare del trattamento è il Comune di Marciana; e-mail: info@comune.-marciana.li.it Per maggiori informazioni circa il trattamento dei dati personali, il contraente potrà visitare il sito <https://www.comune.marciana.li.it/portal/informativa-privacy>;

FIRMATO
IL RESPONSABILE DI AREA
MANCUSI CHIARA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



Il Presidente

Segretario comunale e RPCT
del Comune di Marciana
dott. Matteo D'Ambrosio
segretario@comune.marciana.li.it

Fascicolo ANAC n. 872/2025

Da citare nella corrispondenza

Oggetto: Comune di Marciana - Richiesta di parere in merito alla sussistenza di un'ipotesi di conflitto di interesse per rapporto di parentela (rif. prot. ANAC n. 25330 del 17.02.2024) - *Riscontro*

Con riferimento alla richiesta in oggetto – con la quale è stato richiesto un parere in merito alla sussistenza di un'ipotesi di conflitto di interesse per rapporto di parentela - si rappresenta quanto segue.

Come precisato dal PNA 2019, il conflitto di interessi si realizza nel caso in cui l'interesse pubblico venga deviato per favorire il soddisfacimento di interessi privati, di cui sia portatore direttamente o indirettamente il pubblico funzionario. Tale situazione si verifica quando il soggetto abbia un interesse personale o professionale, tale da incidere, anche solo a livello potenziale, sulla imparzialità delle decisioni o anche delle valutazioni che è chiamato ad esprimere.

Per quanto riguarda il quadro normativo di riferimento sul conflitto di interessi si richiama l'art. 6-bis della Legge 241/1990 che così stabilisce *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”*. Questa norma è espressione del principio generale di imparzialità previsto dall'art. 97 Cost.

Una declinazione del medesimo principio è contenuta anche nell'art. 7 del d.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62 recante *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”* che così prevede *“Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale [...] Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”*.

Detta disposizione contiene dunque una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse e contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino gravi ragioni di convenienza.

Si tratta in sostanza di situazioni che si verificano quando il dipendente pubblico è portatore di interessi della sua sfera privata, che potrebbero influenzare negativamente l'adempimento dei doveri istituzionali, cioè situazioni in grado di compromettere, anche solo potenzialmente, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. La *ratio* dell'obbligo di astensione, in simili circostanze, va quindi ricondotta nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale.

Pertanto, il riferimento alla potenzialità del conflitto di interessi mostra la volontà del legislatore di impedire *ab origine* il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo assoluto il vincolo



dell'astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità.

Situazioni di conflitto di interessi si possono presentare quindi in tutti i casi in cui può essere messa in dubbio l'imparzialità del soggetto nell'assumere decisioni o nell'adottare atti e provvedimenti.

I dirigenti sono poi destinatari di una disciplina speciale dettata dall'art. 13 del d.P.R. 62/2013, nell'ottica di una particolare responsabilizzazione di tale ruolo. Tale disciplina deve considerarsi estesa anche a coloro che, seppure non inquadrati nei ruoli dirigenziali, si trovano a svolgere anche temporaneamente e a vario titolo la funzione di direzione di un ufficio (es. funzionari responsabili di posizione organizzativa/ E.Q. negli enti privi di dirigenza). Per quel che qui interessa il comma 3 del citato articolo dispone che il dirigente *“prima di assumere le sue funzioni [...] dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio”*. Relativamente alla predetta norma, l'Autorità nel PNA 2019 ha evidenziato che *«l'obbligo di comunicazione di conflitti di interessi, anche solo a livello potenziale, è previsto come un obbligo comportamentale di carattere generale, operante per tutti i dipendenti pubblici che sussiste anche laddove vi sia la mera possibilità di favorire interessi esterni in conflitto con la funzione pubblica rivestita”*. Ciascuna amministrazione sarà tenuta, poi, a valutare in concreto, caso per caso, le dichiarazioni rese.

In riscontro al quesito posto, occorrerà pertanto valutare la sussistenza di un'ipotesi di conflitto, anche soltanto potenziale, nell'eventualità prospettata dall'istante di assegnazione contestuale di un funzionario titolare di posizione organizzativa/elevata qualificazione (Comandante dell'ufficio di Polizia Municipale) e di un istruttore sottoposto (Agente di Polizia Municipale) al medesimo ufficio, legati da rapporto di parentela in linea verticale (genitore/figlio).

Infatti, la presenza di un legame parentale tra due dipendenti pubblici, pur non comportando una causa di incompatibilità assoluta, potrebbe di fatto influire sullo svolgimento imparziale dell'attività lavorativa degli stessi.

L'Autorità si è già espressa su ipotesi di conflitto di interessi in presenza di relazioni familiari (es. coniugi che ricoprono all'interno dell'ente comunale contemporaneamente e rispettivamente il ruolo di assessore/consigliere comunale e titolare di P.O - cfr. Atto del Presidente del 1.08.2023 – fasc. 3228/2023) ritenendo che gli interessati *“saranno pertanto tenuti ad astenersi da tutte quelle attività, decisioni, valutazioni che producano un beneficio/nocumento - diretto o indiretto - al coniuge sottoposto o sovraordinato. In conclusione, si ritiene che non sussista un regime che preveda incompatibilità nelle relazioni familiari (in particolare di coniugio) tra capi e sottoposti, ma l'ente sarà tenuto a prevedere specifici meccanismi di gestione di possibili interferenze. Alla luce delle considerazioni che precedono, è' demandata dunque all'amministrazione locale la verifica, in concreto, della sussistenza di situazioni di conflitto di interessi dei dipendenti pubblici/dirigenti, individuando nel PTPCT e nel Codice di comportamento specifiche misure per prevenirli quali ad esempio la sostituzione del dirigente che dovrà trasferire al proprio sostituto alcune delle proprie competenze. Anche per tale individuazione possono essere utili i suggerimenti forniti da ANAC nel PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4)”*.

Ed ancora, con atto del Presidente del 30.07.2024 (fasc. ANAC n. 3364/2024) è stato confermato *“l'obbligo dichiarativo in capo alla dirigente di Dipartimento circa il rapporto di coniugio con il dipendente, a lei sottoposto e operante nel medesimo Dipartimento Tecnico quale responsabile di un servizio del citato Dipartimento, con riferimento al presunto conflitto di interessi tra i due coniugi.... Pertanto, il Dirigente sarà tenuto ad astenersi da tutte quelle attività, decisioni, valutazioni che producano un beneficio/nocumento - diretto o indiretto – al coniuge a lui sottoposto. Analogamente, quest'ultimo sarà tenuto a considerare le circostanze nelle quali astenersi per evitare ogni posizione di conflitto e condizionamento (cfr. Atto del Presidente del 18 maggio 2022, fasc. Anac n. 1987/2022)”*.

Alla luce, quindi, della normativa di riferimento e delle indicazioni già fornite dall'Autorità, si conferma anche nel caso in esame l'obbligo dichiarativo in capo al Comandante della Polizia



municipale circa il rapporto di parentela in linea retta con l'agente di Polizia, a lui sottoposto e operante nel medesimo Ufficio e il conseguente obbligo di astensione dell'interessato da tutte quelle attività, decisioni, valutazioni che producano un beneficio/nocumento - diretto o indiretto – al figlio gerarchicamente suo sottoposto.

Analogamente, quest'ultimo sarà tenuto a considerare le circostanze nelle quali astenersi per evitare ogni posizione di conflitto e condizionamento.

Resta fermo che il soggetto competente a valutare in generale le dichiarazioni rese sul conflitto di interesse è l'amministrazione, tenuta altresì a mettere in atto le specifiche misure, declinate nel Codice di comportamento del Comune di Marciano (pubblicato nel sito istituzione, sezione AT) agli artt. 5, 6 e 12, atte a prevenire eventuali conflitti di interessi e cui si rinvia.

L'Amministrazione potrà anche prevedere cautele ulteriori rispetto a quelle ordinarie rafforzando ad esempio le misure di trasparenza per le scelte adottate e prevedere che il funzionario titolare di posizione organizzativa/elevata qualificazione (Comandante P.M.) dovrà trasferire ad un sostituto alcune delle proprie competenze per l'adozione di atti specifici che concernono il suo sottoposto. Ad esempio, nel caso in esame, è prevista dal Regolamento del Corpo di Polizia municipale di Marciana (pubblicato nel sito) la figura del Vice-Comandante che può svolgere *“funzioni vicarie di direzione del Corpo in caso di assenza o impedimento del Comandante”*, come dispone l'art. 13 recante *“Attribuzioni e doveri del Vice-comandante”*.

Pertanto, il Vice-Comandante (o altro soggetto delegato) potrà sostituire l'interessato (Comandante dell'ufficio di Polizia Municipale) con riferimento ad atti/attività/valutazioni che concernono l'Agente, figlio di quest'ultimo. Per l'individuazione di ulteriori misure possono essere utili i suggerimenti forniti da ANAC nel PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4).

Infine, come già suggerito dall'Autorità (cfr. Atto del Presidente del 12 giugno 2024 - fasc. 2524/2024), sebbene non sussista un regime che individui delle cause di incompatibilità nelle relazioni familiari tra capi e sottoposti, rimane qualche dubbio in ordine all'opportunità di un assetto organizzativo che preveda la presenza nel medesimo ufficio di due parenti (es. fratelli, coniugi, padre/figlio) di cui uno sottoposto all'altro.

Conseguentemente, l'ente locale potrebbe valutare l'opportunità, anche per il futuro, di *“revisionare, appena possibile, il proprio assetto organizzativo interno al fine di evitare possibili interferenze tra personale legato da rapporti di parentela. Ogni valutazione resta, in ogni caso, demandata all'amministrazione, tenuto conto della propria organizzazione e del personale a disposizione”*.

Alla luce di quanto sopraesposto, si forniscono al RPCT del Comune di Marciana le seguenti indicazioni in materia di conflitto di interessi con riferimento al caso concreto:

- sussiste l'obbligo dichiarativo in capo al Comandante della Polizia municipale circa il rapporto di parentela in linea retta con l'istruttore (Agente di Polizia Municipale), a lui sottoposto e operante nel medesimo Ufficio;
- la sussistenza di relazioni familiari tra capi e sottoposti (rispettivamente Comandante e Agente della Polizia municipale) non dà luogo a fattispecie di incompatibilità. Ciò nonostante, il Dirigente sarà tenuto ad astenersi da tutte quelle attività, decisioni, valutazioni che producano un beneficio/nocumento - diretto o indiretto – al parente in linea retta a lui sottoposto. Analogamente, quest'ultimo sarà tenuto a considerare le circostanze nelle quali astenersi per evitare ogni posizione di conflitto e condizionamento;
- resta fermo che il soggetto competente a verificare la sussistenza di ipotesi di conflitto nel caso concreto e valutare le dichiarazioni rese è l'amministrazione tenuta altresì a mettere in atto le specifiche misure declinate nel Codice di comportamento del Comune di Marciana agli artt. 5, 6 e 12, atte a prevenire eventuali conflitti di interessi e cui si rinvia. L'Amministrazione potrà anche prevedere cautele ulteriori rispetto a quelle ordinarie rafforzando ad esempio le misure di trasparenza per le scelte adottate e prevedere che il dirigente dovrà trasferire ad un sostituto (es. Vice-Comandante) alcune delle proprie competenze per l'adozione di atti specifici. Per l'individuazione di ulteriori misure possono essere utili i suggerimenti forniti da ANAC nel PNA 2019 (cfr. Parte III § 1.4).



Tanto premesso, il Consiglio dell'Autorità, nell'adunanza dell'11 marzo 2025, ha disposto la trasmissione delle suesposte considerazioni.

Il Presidente

Avv. Giuseppe Busia



COMUNE DI MARCIANA

AREA 2 – SERVIZIO PERSONALE

Rep. N. del

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE N. 311/2004 PER L'UTILIZZO DEL DIPENDENTE DEL COMUNE DI PORTOFERRAIO LA SIG.RA ELISABETTA GIUGGIOLI PRESSO COMANDO P.M.

Il giorno del mese di dell'anno nella sede municipale sita in Via Santa Croce, 34 a Marciana, con la presente scrittura privata, che si redige in triplice originale, e avente per le parti forza di legge

TRA

Il Comune di Marciana C.F. 82001490497 rappresentato da che interviene, agisce e stipula nella sua qualità di del Comune di Marciana giusto decreto sindacale n. ... del ...

E

La sig.ra Elisabetta Giuggioli nata a, il Codice Fiscale e residente, Via

VISTI

- l'art. 1, comma 557, della Legge 30/12/2004 n. 311 come da ultimo modificato dall'art. 28, comma 1-ter, del D.L. 22.06.2023 n. 75 convertito dalla Legge 10.08.2023 n. 112;
- il D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 "Attuazione della direttiva 91/53 /CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro" come modificato dal D.lgs.104/2022;
- il CCNL relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.;
- il D. Lgs. 15.06.2015 n. 81 (Disciplina dei contratti di lavoro);
- il D. Lgs. 08.04.2003 n. 66, in particolare l'art. 4, comma 4 (durata massima dell'orario di lavoro);

- il vigente regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il Dup 2025 – 2027
- il Bilancio 2025 -2027
- il Piao 2025 – 2027

RICHIAMATA la determina Area 2 n. ... del avente ad oggetto “APPROVAZIONE BOZZA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO PER UTILIZZO DELLO SCAVALCO DI ECCEDENZA EX ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 311/2004 DEL DIPENDENTE DEL COMUNE DI PORTOFERRAIO E.G. PRESSO COMANDO P.M.”;

PREMESSO CHE:

- La sig.ra Elisabetta Giuggioli, è dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Portoferraio, con la qualifica di Istruttore di Vigilanza ex cat. C1/C1
- è intenzione del Comune di Marciana di avvalersi della facoltà dell'utilizzo dello “scavalco di eccedenza” ex art. 1 comma 557 della Legge n. 311/2004 al fine di supportare l'Area Comando Polizia Municipale;

RICHIAMATE

- l'autorizzazione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004 inviata dal Comune di Portoferraio, acclarata al protocollo dell'Ente al n.ro 11860 del 25/07/2025;
- (**eventuale**) la dichiarazione del Responsabile Area, titolare di incarico di E.Q. relativa al il rapporto di parentela in linea retta/collaterale di grado con, a lui sottoposto e operante nel medesimo Ufficio;

CONSIDERATO CHE

- allo stato attuale, non sussistono situazioni produttive di conflitto di interessi, anche solo potenziale, tra il Comune di Marciana e il Comune di Portoferraio, in relazione alle prestazioni lavorative che la sig.ra Elisabetta Giuggioli andrà a svolgere presso il Comune di Marciana;
- dette prestazioni si svolgeranno presso il Comune di Marciana al di fuori dell'orario di servizio predeterminato tra i due enti, e senza creare pregiudizio alla corretta esecuzione del rapporto di lavoro in essere fra la sig.ra Elisabetta Giuggioli e l'Ente di appartenenza;

si conviene e si stipula quanto segue

Art. 1 – PREMESSE

Le parti riconoscono ed accettano le premesse come sopra esposte.

Art. 2 – RAPPORTO DI LAVORO E DURATA

Il Comune di Marciana costituisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale con la sig.ra Elisabetta Giuggioli a decorrere dal 04/08/2025 e fino al 31/10/2025

Il dipendente è assegnato presso il Servizio Autonomo di Polizia Municipale.

Il presente contratto di lavoro viene stipulato ai sensi dell'art.1 comma 557 della Legge n. 311/2004.

In nessun caso il rapporto di lavoro, che con il presenta atto si costituisce, può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 60, comma 13, del CCNL 2019/2021 e dell'art. 36 D.lgs. 165/2001.

Lo stesso si risolverà a tutti gli effetti alla sopra indicata data di scadenza, senza necessità di alcun preavviso o atto ulteriore.

È in ogni modo condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto, o la mancata produzione della documentazione richiesta al lavoratore, o la mancanza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego.

L'assunzione è comunque subordinata all'accertamento della sussistenza dell'idoneità fisica all'espletamento delle mansioni del profilo. Nel caso in cui tale accertamento avesse esito negativo, l'Amministrazione procederà alla risoluzione del rapporto

Art. 3 – AREA E PROFILO PROFESSIONALE DI INQUADRAMENTO

Il dipendente è inquadrato ai fini giuridici ed economici nell'Area degli Istruttori di vigilanza ex cat. C1/C1.

Il dipendente dovrà svolgere le mansioni proprie del profilo professionale attribuito e come, in via esemplificativa, specificate nel CCNL 16 novembre 2022. Rientrano comunque tra le funzioni i compiti complementari e strumentali al perseguimento degli obiettivi di lavoro.

Resta salvo, comunque, quanto stabilito dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001, in materia di attribuzione di mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

Art. 4 – CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO

Il presente rapporto di lavoro è regolato, oltre che dal presente contratto, dalle norme comunitarie, dalle disposizioni di legge e di regolamento, nonché dai contratti collettivi vigenti nel tempo in vigore i quali integrano di pieno diritto la disciplina del presente contratto, anche in relazione a cause di risoluzione e termini di preavviso.

Art. 5 – RETRIBUZIONE E MODALITA' DI PAGAMENTO

Lo stipendio tabellare applicabile ai sensi del CCNL 16 novembre 2022 corrispondente all'Area di inquadramento del dipendente e ai differenziali stipendiali acquisiti, rapportato alla prestazione di impiego di n. ore settimanali, oltre alla tredicesima mensilità e al trattamento accessorio e/o eventuali indennità previste dalla contrattazione collettiva e proporzionale alla prestazione lavorativa.

Le retribuzioni nette saranno corrisposte mensilmente, nel mese stesso della prestazione e verranno accreditate sul conto corrente identificato dall'iban che il dipendente fornirà al Comune.

La retribuzione imponibile sarà soggetta alle ritenute fiscali e contributive previste dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali. I contributi previdenziali, a carico del lavoratore e del datore, saranno versati a INPS – Gestione dipendenti pubblici; i contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro saranno riconosciuti a INAIL.

Art. 6 – SEDE DI DESTINAZIONE

Il dipendente viene assegnato all' Area Comando Polizia Municipale del Comune di Marciana. La sede di destinazione dell'attività lavorativa è in via Santa Croce, 34, presso la sede municipale.

È comunque in facoltà dell'Amministrazione richiedere lo svolgimento della prestazione anche al di fuori della sede di servizio, in presenza di esigenze organizzative. In conseguenza di eventuali modifiche dell'organizzazione del lavoro comportanti l'assegnazione a diverse mansioni coerenti con l'area e l'ambito di appartenenza, la sede di lavoro può mutare all'atto di assegnazione alle nuove mansioni.

Eventuali variazioni al profilo professionali all'interno dell'area di appartenenza e le eventuali modificazioni all'iniziale assegnazione della sede di lavoro saranno adottate ai sensi della normativa e dei regolamenti vigenti al tempo delle suddette variazioni e modificazioni.

Art. 7 – ORARIO DI LAVORO - FERIE

L'orario di lavoro è di n. ... ore settimanali, articolato su sei giorni, svolte al di fuori dell'orario lavorativo del dipendente presso il Comune di appartenenza. La prestazione lavorativa avverrà su turni, comunicati mensilmente.

Il suddetto orario di lavoro potrà subire variazioni o modifiche in virtù di esigenze lavorative senza interferire, in ogni caso, con l'orario svolto presso il Comune di appartenenza.

Il dipendente ha diritto a (art. 38 CCNL CFL 2019/2021 del 16/11/2022):

- n. 30 giorni annui di ferie per i primi tre anni di servizio, (n. 32 giorni annui di ferie dopo i primi tre anni di servizio) tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, (comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977);
- n. 4 giornate per festività soppresse da parametrare per l'effettivo servizio svolto (art. 38, comma 6, CCNL 16/11/2022 - legge 937/1977) come previsto.

da riproporzionarsi in base all'attività lavorativa effettivamente prestata;

Il dipendente ha diritto altresì ai permessi e congedi previsti dal vigente contratto di lavoro (Titolo IV, Capo IV del vigente CCNL 16 novembre 2022, cui si fa espresso rinvio, nonché da specifiche disposizioni di legge applicate al pubblico impiego).

Le prestazioni verranno svolte al di fuori dell'orario di servizio stabilito dal Comune di Portoferraio, fermo restando che l'orario di lavoro giornaliero e settimanale, cumulato tra l'Ente di provenienza e l'Ente utilizzatore non potrà superare le 48 ore settimanali.

Il periodo di riposo giornaliero e settimanale dovrà essere garantito tenendo conto dell'impegno lavorativo presso i due enti;

La fruizione delle ferie annuali dovrà essere effettuata nello stesso periodo in entrambi gli Enti;

Le prestazioni lavorative del dipendente saranno articolate in modo da non recare pregiudizio al corretto svolgimento del rapporto di lavoro presso l'Ente di appartenenza e saranno tali da non interferire nei suoi compiti istituzionali;

Il lavoratore, in quanto dipendente di ruolo presso altro Ente Locale, non è soggetto a periodo di prova.

(eventuale) Parte delle attività e delle prestazioni lavorative saranno svolte in modalità agile in conformità con quanto disposto dalla Sottosezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile" del PIAO 2025 – 2027

Modalità e luogo di esecuzione delle attività

- la prestazione lavorativa è eseguita in modalità agile, al di fuori della sede di lavoro, per n. [INDICARE IL NUMERO DI GIORNI] a settimana il [INDICARE IL GIORNO O I GIORNI DELLA SETTIMANA IN CUI SI EFFETTUERA' LAVORO AGILE];
- La prestazione in modalità agile sarà espletata presso: [indicare solo una delle seguenti modalità]
 - ✓ la propria abitazione;

- ✓ *indicare altro luogo privato di pertinenza del dipendente diverso dall'abituale abitazione, con esplicito divieto di locali pubblici o aperti al pubblico;*

Art. 8 – DOVERI DEL DIPENDENTE

Il dipendente è tenuto a prestare l'attività lavorativa con diligenza, lealtà ed imparzialità, nel rispetto delle direttive impartite dai superiori e delle prescrizioni generali contenute nelle leggi, nei regolamenti, nelle circolari e nelle disposizioni di servizio, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità istituzionali della pubblica amministrazione.

Al dipendente, che ne accusa ricevuta, è consegnata copia del Codice Disciplinare, del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 e ss.mm.) e del codice di comportamento vigente dei dipendenti del Comune di Marciana, di cui al seguente link:

<https://servizi-marciana.e-pal.it/L190/?idSezione=47471&id=&sort=&activePage=&search=> .

L'obbligo di consegna del "Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), contenuto all'interno del PIAO 2025 - 2027, sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza si intende assolto con la comunicazione che lo stesso è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Marciana nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente.

Il dipendente, ai sensi del vigente CCNL, ha il diritto a ricevere la formazione prevista dall'Ente nei propri strumenti di programmazione o comunque individuata dal Responsabile in coerenza con le attività istituzionali dell'unità organizzativa di appartenenza.

Con la sottoscrizione del presente contratto, il dipendente si impegna altresì a comunicare tempestivamente al proprio datore di lavoro l'eventuale insorgere di situazioni che possono, in qualche modo, porlo in conflitto d'interessi con l'Ente, nonché a seguire ogni indicazione impartita ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro e all'adempimento degli obblighi stabiliti dall'art. 5 del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Art. 9 – INCOMPATIBILITA' CON ALTRE ATTIVITA'

Il dipendente dichiara sotto la propria responsabilità di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 e di avere un rapporto lavorativo di pubblico impiego, a tempo pieno e indeterminato con il Comune di Portoferraio che ha concesso l'autorizzazione a prestazioni di lavoro al di fuori dell'orario d'obbligo settimanale.

Art. 10 – RILEVAZIONE PRESENZE

Il dipendente è tenuto a timbrare o utilizzare altro sistema di rilevazione presenze per attestare l'orario di lavoro effettivo svolto presso il Comune di Marciana.

Al dipendente verrà assegnato un badge per la rilevazione della presenza in servizio presso il Comune di Marciana.

In caso di prestazione lavorativa in modalità agile, si rinvia a quanto disposto dalla Sottosezione 3.2 "Organizzazione del lavoro agile" del PIAO 2025 – 2027.

Art. 11 – TRATTAMENTO DATI

Ai sensi del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati dell'UE n. 2016/679, si informa che questa amministrazione comunale provvederà alla raccolta ed al trattamento dei dati personali per le finalità inerenti lo svolgimento del rapporto di lavoro e possono essere comunicati unicamente alle amministrazioni pubbliche direttamente interessate alla posizione giuridico-economica dello stesso dipendente. Il trattamento dei dati avverrà con procedure atte a garantire la sicurezza. La natura del conferimento di tali dati è obbligatoria. Il dipendente ha diritto di conoscere, cancellare, rettificare, aggiornare, integrare, opporsi al trattamento dei dati, nonché all'applicazione degli altri diritti riconosciuti dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati dell'UE. Per l'esercizio dei propri diritti il/la dipendente potrà rivolgersi ai soggetti responsabili: il titolare del trattamento è il Comune di Marciana.

Responsabile per la protezione dei dati personali è (DPO) Avv. Paratico.

I dati saranno conservati dall'Ente per il tempo minimo necessario all'attuazione degli adempimenti relativi alla gestione del personale degli enti locali, nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.

Il Comune garantisce al dipendente, che acconsente al trattamento dei propri dati personali, che detto trattamento dei dati personali derivanti dal rapporto di lavoro in atto verrà svolto nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003.

Art. 12 – RINVIO ALLA DISCIPLINA DI DETTAGLIO DEI SINGOLI ISTITUTI

Per quanto non specificatamente previsto dal presente contratto individuale, verranno applicate le norme e le condizioni contenute nel D.lgs. n. 165/2001, nel codice civile (Libro V, Titolo II, Capo I), nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa in quanto applicabili, nonché nel CCNL per i dipendenti del Comparto Funzioni locali, nel contratto collettivo decentrato integrativo e nei regolamenti dell'Ente.

Fermo restando che con la consegna del presente contratto individuale di lavoro il lavoratore viene già informato sui principali contenuti dei medesimi istituti contrattuali, la relativa disciplina di dettaglio è comunicata attraverso il rinvio al CCNL applicato.

Art. 13 – VARIE

Il presente contratto è esente dall'imposta di bollo ai sensi del n. 25 della tabella allegata al DPR 26.10.1972 n. 642 e dell'imposta di registrazione ai sensi dell'art. 10 della tabella allegata al DPR 26.4.1986 n. 131.

Le parti sottoscrivono il presente contratto in segno di benestare ed incondizionata accettazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Dipendente

.....

Il Responsabile Area

.....

Al dipendente viene consegnato un originale del presente contratto, che ha inoltre valore ai fini dell'informazione sul rapporto di lavoro.

Allo stesso dipendente viene altresì consegnato il badge personale, da restituire al termine del rapporto di lavoro.

Marciana (LI),

Per ricevuta

IL DIPENDENTE



COMUNE DI PORTOFERRAIO

Provincia di Livorno
Area 2-Ufficio Personale

Sede Municipale Via Garibaldi 17 – 57037 PORTOFERRAIO – Tel. 0565/916391 – Cod. fisc. 82001370491

Portoferraio, data del protocollo

Spett. **Comune di Marciana**
Alla C.A. Servizio Personale

Oggetto: Autorizzazione svolgimento attività lavorativa presso il Comune di Marciana della dipendente Elisabetta Giuggioli – Scavalco d'ecedenza

Vista la richiesta perventua dal Comune di Marciana (con prot. ingresso Comune di Portoferraio n. 20611 del 15/07/2025), con cui si chiede il nulla osta allo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi dell'art. 1 c. 557 della Legge 311/2004 (scavalco d'ecedenza), della nostra dipendente a tempo indeterminato **Elisabetta Giuggioli** per attività di supporto alla Polizia municipale del Comune di Maciana.

Richiamati:

- il vigente Regolamento comunale degli Uffici e dei Servizi;
- il D.lgs. n. 165/2001 avente per oggetto le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, in particolare l'art. 53
- l'art. 1 c. 557 della Legge 311/2004;

Considerato autorizzabile lo svolgimento di attività lavorative temporanee;

Dato atto della limitatezza dell'impegno e comunque la non sovrapposibilità con il lavoro svolto dalla dipendente per la scrivente Amministrazione che ha la priorità;

Sentito il Comandante della Polizia Municipale;

Verificato che non sussistono cause di incompatibilità con i compiti del servizio svolto e non sussistono conflitti di interesse;

SI AUTORIZZA

ai sensi dell'art. 1 c. 557 della Legge 311/2004, con decorrenza 04/08/2025 e fino al 31/10/2025, la Sig.ra **Elisabetta Giuggioli**, lavoratrice dipendente a tempo pieno e indeterminato dello scrivente Ente con la qualifica di Istruttore di vigilanza, a svolgere l'attività lavorativa in **scavalco d'ecedenza**, al di fuori dell'orario di lavoro del Comune di Portoferraio, per un massimo di 12 ore settimanali, presso il Comune di Marciana, senza utilizzare beni, mezzi ed attrezzature della scrivente amministrazione.

La prestazione lavorativa della lavoratrice non deve recare pregiudizio al corretto svolgimento del rapporto di lavoro presso l'Ente di appartenenza e non deve interferire con i suoi compiti istituzionali. Resta salva la facoltà del Comune di Portoferraio, in presenza di sopravvenute esigenze operative, di revocare con efficacia immediata la seguente autorizzazione anche prima della scadenza prefissata.

Distinti Saluti

VISTO
Il Sindaco

Il Dirigente ad interim Area 2
Dott.ssa Antonella Rossi