

COMUNE DI RAGUSA  
SETTORE 2°  
GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

**LINEE GUIDA PER LA DISCIPLINA**  
**DELLA STIPULA DEI**  
**CONTRATTI DI DIRITTO PRIVATO**  
**QUINQUENNALI PART-TIME**  
**CON I LAVORATORI UTILIZZATI IN**  
**ATTIVITA' SOCIALMENTE UTILI PRESSO L'ENTE**  
**AI SENSI DELLE LL.RR. 85/95 E 24/96**

(deliberazione di G.M. n.....del.....)

## **ART. 1**

### **OGGETTO DELLA DISCIPLINA**

Le presenti linee guida disciplinano l'assunzione, mediante stipula di contratti di diritto privato di durata quinquennale a tempo parziale (part-time), al di fuori delle previsioni di cui alla dotazione organica dell'Ente, di lavoratori utilizzati presso l'Ente in Attività Socialmente Utili ai sensi delle leggi regionali nn. 85/95 e 24/96 e circolare assessoriale n. 331/99.

Tali contratti sono stipulati nella misura prevista dalla normativa vigente in materia di stabilizzazione dell'intera platea ASU del Comune di Ragusa rientrante nelle disposizioni di cui all'art. 25, comma 1, della l.r. n. 21/2003 (soggetti ASU destinatari del regime transitorio dei lavori socialmente utili finanziati con oneri a carico del bilancio regionale) in armonia con le prime direttive emanate dalla Regione Sicilia con la circolare del competente Assessorato regionale del lavoro, n. 39/2004.

## **ART. 2**

### **MODALITA' DI INDIVIDUAZIONE DEI CONTRATTI**

L'individuazione dei contratti di diritto privato di cui al precedente articolo ed i corrispondenti livelli retributivi (compensi) sono riferiti al contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale degli enti locali vigente nel tempo e successive modifiche ed integrazioni.

I predetti contratti sono stipulati sulla scorta della suddivisione operata dall'Amministrazione comunale che, in piena autonomia, ha distinto i soggetti destinatari in funzione del possesso del seguente titolo di studio:

- diploma di laurea, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in D3;
- diploma di laurea, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in D1;
- diploma di scuola media superiore, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in C;
- scuola dell'obbligo, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in B3;
- scuola dell'obbligo, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in B1.
- scuola dell'obbligo, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in A.

Per titolo di studio si intende quello posseduto all'atto di avviamento ai progetti LSU ovvero conseguito successivamente ed in possesso all'atto della stipula dei contratti di cui alla presente disciplina, preventivamente comunicato dai lavoratori interessati qualora non corrispondesse con il titolo di studio di avviamento.

E' data, inoltre, all'Amministrazione la facoltà di stipulare i contratti di cui alla presente disciplina anche in presenza di eventuali titoli professionali, quali abilitazioni professionale e attestati di qualifica.

In ogni caso viene garantito ai soggetti ASU individuati con le presenti linee guida un trattamento economico mensile lordo non inferiore a € 671,39.

La mancata stipula del contratto di cui al presente regolamento nei tempi previsti dall'Amministrazione comunale comporterà la perdita dello status di lavoratore ASU e la conseguente immediata cancellazione dai relativi elenchi.

### **ART. 3**

## **PROCEDIMENTO INDIVIDUAZIONE TIPOLOGIA DEI CONTRATTI**

Sulla base delle direttive contenute nell'atto di indirizzo adottato dalla Giunta municipale in coerenza con gli obiettivi strategici dalla stessa determinati, nonché delle professionalità necessarie in relazione ai fabbisogni dell'Ente all'uopo individuate dal Direttore Generale in apposita conferenza di servizio dei Dirigenti dell'Ente, anche in funzione degli obiettivi gestionali collegati con i documenti di programmazione dell'Ente, il Dirigente del Settore Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane predispone un piano di riparto dei contratti distinti per aree funzionali, professionalità richieste e relative mansioni.

Il piano potrà tenere conto, ove possibile, dell'esperienza acquisita nell'Ente dai soggetti destinatari.

Le tipologie dei contratti di cui alla presente disciplina sono individuate nelle seguenti “*aree funzionali*” :

- *area amministrativa, informatica e legale;*
- *area tecnico - contabile;*
- *area di vigilanza.*

Nell'ambito di ciascuna delle suddette aree vengono individuate le professionalità necessarie per i singoli contratti così distinti:

- contratti per i quali si richiede il possesso del diploma di laurea, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in D3;
- contratti per i quali si richiede il possesso del diploma di laurea, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in D1;
- contratti per i quali si richiede il possesso del diploma di scuola media superiore, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in C;

- contratti per i quali si richiede il possesso della scuola dell'obbligo, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in B3;
- contratti per i quali si richiede il possesso della scuola dell'obbligo, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in B1.
- contratti per i quali si richiede il possesso della scuola dell'obbligo, con livello retributivo corrispondente all'inquadramento in A.

Ai fini dell'individuazione delle professionalità e della conseguente collocazione in una delle predette tipologie di contratti potrà trovare applicazione, per analogia, la declaratoria dei profili professionali esistenti nell'Ente e, in via residuale, di quelli previsti a titolo esemplificativo dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale degli enti locali vigente nel tempo.

Il piano di riparto viene approvato con deliberazione della Giunta municipale e pubblicato all'Albo Pretorio per la durata di cinque giorni.

La pubblicazione all'Albo sostituisce qualsiasi altra forma di comunicazione diretta ai soggetti interessati che saranno tempestivamente informati dai Dirigenti responsabili di Settore.

#### **ART. 4**

### **STIPULA DEI CONTRATTI**

I contratti a tempo determinato sono stipulati dal Dirigente del Settore Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane previa copertura di spesa e disponibilità del contributo regionale concesso, nel rispetto del Patto di stabilità interno accertato dal Dirigente del competente Settore finanziario.

Il Dirigente del Settore Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, trascorso il termine di cui al precedente articolo, provvede a dare attuazione al piano di riparto mediante stipula dei contratti individuali.

La stipula dei predetti contratti opera per i soggetti destinatari che risultano in possesso dei titoli di studio sopra descritti e/o delle professionalità relative alle mansioni da espletare.

I contratti individuali di cui alla presente disciplina recano la indicazione della rispettiva sede di lavoro assegnata che potrà successivamente variare per comprovate necessità organizzative e funzionali dell'Amministrazione nel rispetto delle clausole contrattuali pattuite dalle parti.

Tali contratti non possono avere durata superiore alla scadenza quinquennale prevista dalla normativa vigente, salvo diversa disposizione di legge.

## **ART. 5**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il trattamento economico (compenso) dei contrattisti di cui alle presenti linee guida è equivalente a quello iniziale di ciascuna categoria prevista dai contratti collettivi nazionali per il personale degli enti locali vigenti nel tempo, ai quali detto trattamento si adegua anche a seguito di rinnovi contrattuali, ed indicate nel precedente articolo 2.

Pertanto, detto compenso viene determinato sulla base dei seguenti parametri:

- a) stipendio base tabellare
- b) tredicesima mensilità
- c) indennità comparto;
- d) indennità specifica solo per categoria B1;
- e) indennità di P.S. solo per VV.UU.

Spettano, altresì, le quote di assegno nucleo familiare se ed in quanto dovute.

## **ART. 6**

### **MIGLIORAMENTI CONTRATTUALI**

Il superiore trattamento potrà essere integrato, con provvedimento motivato della Giunta municipale, dagli istituti contrattuali previsti per il personale dell'Ente secondo quanto stabilito dagli accordi sottoscritti in sede decentrata, sempre che trovino impegno di spesa nelle poste finanziarie del bilancio all'uopo destinate.

Detto trattamento accessorio potrà essere commisurato alla prestazione lavorativa resa oltre il normale orario contrattuale, nonché essere commisurato alla produttività individuale e collettiva anche per il raggiungimento di particolari obiettivi in relazione alle specifiche competenze professionali richieste.

Nel caso in cui il presente articolo trovi applicazione dopo la stipulazione del contratto, dovrà provvedersi ad una nuova stipula del contratto medesimo ed il miglioramento economico non potrà avere effetto retroattivo.

Il trattamento economico accessorio viene definito in stretta correlazione con il bilancio dell'Ente.

## **ART. 7**

### **ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO SETTIMANALE**

Ai soggetti che stipuleranno il contratto di cui alla presente disciplina si applicano, in quanto compatibili, gli istituti previsti per il personale a tempo determinato degli enti locali (doveri e diritti) con conseguente applicazione delle norme di salvaguardia e di tutela previste dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva vigenti.

Il contratto ha decorrenza dalla data di effettivo inizio del servizio a seguito della stipulazione del contratto.

L'orario di lavoro contrattuale settimanale viene stabilito nel modo seguente:

- 20 ore per i contratti per i quali è previsto un trattamento retributivo corrispondente all'inquadramento in cat. A;
- 19 ore per i contratti per i quali è previsto un trattamento retributivo corrispondente all'inquadramento in cat. B1;
- 18 ore per i contratti per i quali è previsto un trattamento retributivo corrispondente all'inquadramento nelle categorie B3, C, D1, D3.

## **ART. 8**

### **NORMA DI RINVIO**

Per tutto quanto non espressamente previsto dalla presente disciplina si rinvia alle norme del Codice Civile in materia di contratto di lavoro a termine ed, in quanto

compatibili, alle disposizioni vigenti in materia di contratti a tempo determinato parziale applicabili per il personale del comparto regioni – autonomie locali, oltre che alle disposizioni dei regolamenti interni di questo Comune, anche per le cause di risoluzioni del contratto di lavoro e per i termini di preavviso.

**COMUNE DI RAGUSA**

**Settore 2°**

**Gestione e Sviluppo Risorse Umane**

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO DI DIRITTO PRIVATO**

**QUINQUENNALE A TEMPO PARZIALE**

N. \_\_\_\_\_

L'anno duemilaquattro, il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_ presso la residenza municipale.

Con la presente scrittura privata, avente per le parti forza di legge,

TRA

Il Dott. Michele Busacca, nato a Ragusa il 10 dicembre 1947, il quale interviene in nome e per conto del Comune di Ragusa, in qualità di Dirigente del Settore Gestione e Sviluppo Risorse Umane del Comune stesso ( C.F. n.00180270886)

E

Il/la Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_

nat \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ e residente a \_\_\_\_\_

in via \_\_\_\_\_ C.F. \_\_\_\_\_

### **PREMESSO**

- che nel testo del presente contratto:

- a) il Comune di Ragusa è riportato con la sola espressione “Comune”;
- b) il/la Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_ è riportato/a con l'espressione “Prestatore di lavoro”;
- c) il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale degli enti locali vigente nel tempo e successive modifiche ed integrazioni è riportato come “CCNL 1998-2001 e successivi contratti integrativi “.

- che con legge regionale 29 dicembre 2003 n. 21, pubblicata nella GURS, Parte I, n. 57 del 30 dicembre 2003, sono state emanate disposizioni programmatiche e finanziarie per l'anno 2004 prevedendo, tra l'altro, all'art. 25, comma 1, l'estensione del contributo di cui al comma 1 dell'articolo 2 della legge regionale 26 novembre 2000 n. 24, a tutte le misure di fuoriuscita previste dalla legislazione vigente ed a tutti i soggetti destinatari del regime transitorio dei lavori socialmente utili ed impegnati nelle predette attività con finanziamento a carico del bilancio regionale;

- che con circolare assessoriale 19 febbraio 2004 n. 39/AG, pubblicata nella GURS 5 marzo 2004 n. 10, sono state diramate le prime direttive per l'attuazione del citato art. 25 della l.r. n. 21/03, ai fini della concessione del contributo per la stabilizzazione dei predetti lavoratori socialmente utili;

- che con nota del 24 marzo 2004 il Comune ha richiesto l'accreditamento delle somme poste a carico del bilancio della Regione siciliana per la stabilizzazione dei soggetti destinatari del regime transitorio dei lavori socialmente utili finanziati con oneri a carico del bilancio regionale attraverso la misura di fuoriuscita dei contratti di diritto privato quinquennali;

- che con nota n. 3450 del 31 agosto 2004, assunta al protocollo del Comune in data 2 settembre 2004 al n. 48687 è stato notificato il Decreto del Dirigente Generale n. 1587 del 30 luglio 2004 registrato alla Ragioneria centrale lavoro al n. 1067 dell'11 agosto 2004, con cui è stato concesso al Comune il contributo previsto dal citato art. 25 della l.r. n. 21/03;

- che con atti della Giunta municipale n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ e n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ è stata approvata la disciplina relativa alla stipula dei predetti contratti individuali di diritto privato quinquennali a tempo parziale (part-time), al di fuori delle previsioni di cui alla dotazione organica del Comune, così come prevede la citata circolare assessoriale n. 39/04;

**VISTE** le leggi regionali nn.85/95 e 24/96;

**VISTA** la circolare assessoriale n. 331/99;

**VISTO** il Decreto legislativo 28 febbraio 2000 n. 81;

**VISTA** la legge regionale 26 novembre 2000 n. 24;

### **SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:**

La premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente contratto.

#### **ART.1 – Tipologia del rapporto di lavoro.**

Il Comune assume il Sig./la Sig.ra \_\_\_\_\_

che accetta, con contratto di diritto privato di durata quinquennale a tempo parziale (part-time), al di fuori delle previsioni di cui alla dotazione organica del Comune.

#### **ART. 2 – Inizio e fine rapporto.**

Il rapporto di lavoro ha inizio in data \_\_\_\_\_ e avrà la durata di cinque anni e non si intende tacitamente rinnovabile.

Sono fatte salve le determinazioni che l'Amministrazione intenderà assumere in relazione agli impegni finanziari della Regione, nonché alle disponibilità di bilancio dell'Ente correlate alle disposizioni della legge finanziaria vigente nel tempo.

#### **ART. 3 – Categoria di inquadramento professionale e mansioni. Trattamento retributivo iniziale. Sede di lavoro.**

Il prestatore di lavoro viene inquadrato:

- nella Categoria \_\_\_\_\_ del nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL 1998-2001 e successivi in possesso del titolo di studio \_\_\_\_\_  
profilo professionale \_\_\_\_\_  
area funzionale \_\_\_\_\_

per lo svolgimento delle mansioni contrattualmente previste dal predetto CCNL 1998 – 2001e successivi e riportate nell'*allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente contratto*.

Il trattamento retributivo iniziale annuo, al lordo delle ritenute di leggi previdenziali e fiscali, è così articolato:

Categoria economica \_\_\_\_\_

- |  |         |
|--|---------|
| a) stipendio base tabellare                  | € _____ |
| b) tredicesima mensilità                     | € _____ |
| c) indennità comparto                        | € _____ |
| d) indennità specifica solo per categoria B1 | € _____ |
| e) indennità di P.S. solo per VV.UU.         | € _____ |

Spettano, altresì, le quote di assegno nucleo familiare se ed in quanto dovute.

Il superiore trattamento potrà essere integrato, con provvedimento motivato della Giunta municipale, dagli istituti contrattuali previsti per il personale dell'Ente secondo quanto stabilito dagli accordi sottoscritti in sede decentrata, sempre che trovino impegno di spesa nelle poste finanziarie del bilancio all'uopo destinate.

Detto trattamento accessorio potrà essere commisurato alla prestazione lavorativa resa oltre il normale orario contrattuale, nonché essere commisurato alla produttività individuale e collettiva anche per il raggiungimento di particolari obiettivi in relazione alle specifiche competenze professionali richieste.

Nel caso in cui il trattamento accessorio dovesse trovare applicazione dopo la stipulazione del presente contratto, dovrà provvedersi ad una nuova stipula del contratto medesimo ed il miglioramento economico non potrà avere effetto retroattivo.

La sede di destinazione dell'attività lavorativa è :

---

La sede di lavoro assegnata potrà successivamente variare per comprovate necessità organizzative e funzionali dell'Amministrazione nel rispetto delle clausole contrattuali pattuite dalle parti.

#### **ART. 4 – Orario di lavoro.**

L'orario di lavoro è di .....(.....) ore settimanali, articolato sull'orario di servizio stabilito, nel rispetto delle normative vigenti, secondo le disposizioni del Responsabile della struttura organizzativa di appartenenza.

Detto orario dovrà essere registrato quotidianamente mediante il badge marcatempo da utilizzare anche come tesserino di riconoscimento in dotazione dal giorno dell'assunzione.

L'orario di lavoro è informato a criteri di flessibilità e di funzionalità del servizio articolato nel rispetto delle normative vigenti.

**ART. 5 – Ferie e permessi retribuiti. Rinvio.**

Si applicano le disposizioni del CCNL 1998-2001 e successivi vigenti nel tempo per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali.

**ART. 6 – Codice disciplinare e di comportamento.**

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

Il prestatore di lavoro si impegna ad osservare il codice disciplinare contrattualmente previsto per il personale degli enti locali ed il codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, approvato con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica vigente nel tempo.

Al prestatore di lavoro, in uno al presente contratto, è consegnata copia di entrambi i suddetti codici.

Il prestatore di lavoro dichiara di avere preso visione di tutte le norme regolamentari e contrattuali sopra citate ed in particolare del codice disciplinare e di comportamento.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel contratto di lavoro, collettivo, aziendale ed individuale, potrà dare luogo all'applicazioni delle sanzioni disciplinari previste per il personale dipendente secondo le gravità delle inosservanze, in conformità alla disciplina legislativa e contrattuale in materia.

**ART. 7 – Tutela dei dati personali.**

Il Comune garantisce al prestatore di lavoro, 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 della normativa vigente in materia di tutela dei dati (privacy).

I dati personali del prestatore di lavoro sono trattati dal Comune esclusivamente 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.

**ART. 8 – Sottoscrizione. Bollo e registrazione. Esenzione.**

Le parti sottoscrivono il presente contratto in duplice originale, in segno di benestare ed incondizionata accettazione, prima dell'assunzione in servizio, dando altresì atto che lo stesso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Il presente contratto è esente dall'imposta di bollo, ai sensi del n. 25 della tabella B) allegata al D.P.R. 26 ottobre 1972 n. 642 modificato ed integrato, e dall'imposta di registrazione, ai sensi dell'art. 10 della tabella allegata al D.P.R. 26/04/1986 n. 131.

**ART. 9 – Clausola finale. Disposizione di rinvio.**

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto, si rinvia alle norme del Codice Civile in materia di contratto di lavoro a termine ed, in quanto compatibili, alle disposizioni vigenti in materia di contratti a tempo determinato parziale applicabili per il personale del comparto regioni – autonomie locali, oltre che alle disposizioni dei regolamenti interni di questo Comune, anche per le cause di risoluzioni del contratto di lavoro e per i termini di preavviso.

**NOTE AGGIUNTIVE :**

---

---

---

Letto, approvato e sottoscritto in Ragusa, il \_\_\_\_\_

**PER L'AMMINISTRAZIONE**

**IL PRESTATORE DI LAVORO**

---

---