



## COMUNE DI RAGUSA

### CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO INDETERMINATO

n.

L'anno duemilaventuno (2021), il giorno        del mese di        , presso la Residenza Comunale,

TRA

a) Il Dott. Francesco Scrofani, nato a Ragusa il 21.08.1963, il quale interviene in nome e per conto del Comune intestato, codice fiscale 00180270886, che rappresenta in qualità di Dirigente del Settore 10° - Organizzazione e Gestione Risorse Umane,

E

b) il sig. ...., nato a ..... e residente a Ragusa in via ..... codice fiscale .....

### PREMESSO

- che nel testo del presente contratto il Comune di Ragusa è riportato con la sola espressione "Comune" mentre il sig. .... è riportato con l'espressione "Prestatore di lavoro";
- che con determinazione dirigenziale n. 2232 del 23/04/2021 è stata indetta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 30 del Decreto Legislativo del 30/03/2001 n.165 la procedura pubblica di mobilità individuale esterna volontaria per trasferimento prevista dall'art. 42 del Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi nel testo vigente, per la copertura di n. 4 posti di "Agente di polizia municipale - Cat. C";
- che dal verbale del 23/06/2021 della Commissione esaminatrice risulta collocato in posizione utile per poter essere assunto presso il Comune di Ragusa il sig. ...., nato a ...., dipendente del Comune di ..... con il profilo di Agente di Polizia Municipale cat.C posizione economica C,....;
- che con ..... il Comune di ..... ha concesso al proprio dipendente sig. .... il nulla osta definitivo al trasferimento presso il Comune di Ragusa;
- che il trasferimento definitivo presso il Comune di Ragusa del dipendente sig. .... decorrerà dal .....
- che con determinazione dirigenziale n..... del ..... è stato formalizzato il passaggio

diretto del sig. ..... nella dotazione organica di questo Ente, da attuare attraverso l'istituto della mobilità, per coprire il posto vacante e disponibile di Agente di Polizia municipale – Cat.C, a decorrere dal .....,;

- che con la medesima determinazione è stato stabilito il trattamento economico del dipendente così come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto vigenti;
- Visto il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018;
- Visto il D.Lgs n.165/2001;
- Visto il D.Lgs n.267/2000;
- Visto il R.O.U.S. nel testo vigente;

#### 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. Decorrenza.**

Il Comune assume, a seguito di mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 del d.lgs.n. 165/2001, il sig. ...., che accetta, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato a decorrere dal ....., data dalla quale decorrono gli effetti giuridici ed economici.

#### **Art.2) Categoria di inquadramento professionale e livello retributivo.**

Il prestatore di lavoro conserva il profilo professionale nonché la categoria di inquadramento posseduti all'atto del trasferimento. Di conseguenza il prestatore di lavoro viene inquadrato nella categoria "C", posizione economica C.. del nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL del 31 marzo 1999, nel profilo professionale di "Agente di Polizia municipale".

La retribuzione annuale, al lordo delle ritenute di leggi previdenziali e fiscali, è quella determinata dal prospetto retributivo allegato del Servizio Gestione economica del personale, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto;

Spettano, altresì, se ed in quanto dovuti, le quote di assegno nucleo familiare ed il trattamento accessorio previsto dalla contrattazione collettiva del comparto Regioni-Autonomie locali.

Il prestatore di lavoro è tenuto a comunicare, all'atto della presa di servizio, quanto necessario per consentire la corretta determinazione del trattamento economico allo stesso spettante.

#### **Art.3) Mansioni proprie del profilo professionale.**

Le mansioni proprie della categoria e del profilo professionale di inquadramento sono quelle indicate nell'allegata scheda, che forma parte integrante e sostanziale del presente contratto alla quale le parti fanno espresso rinvio, fatto salvo quanto previsto dall'art. 52 del D.lgs.n.165 del 30.3.2001, in materia di mansioni diverse ma non prevalenti da quelle previste.

Ai sensi dell'art.3, comma 2, del C.C.N.L. 1.4.1999, l'obbligazione alla prestazione da parte del prestatore di lavoro, assunto con la stipula del presente atto, è articolata e diffusa in ordine a tutte le mansioni ascritte ed ascrivibili alla categoria di appartenenza, in quanto professionalmente equivalenti, che il prestatore di lavoro può essere chiamato ad assolvere dal datore di lavoro nell'esercizio del potere gestionale.

La predetta facoltà, da rendersi ad opera del prestatore di lavoro, incontra il solo limite del necessario possesso, da parte dello stesso, di particolari titoli o abilitazioni indero-

gabilmente prescritti dal vigente ordinamento generale e speciale per l'assolvimento delle funzioni richieste.

L'assegnazione temporanea a mansioni proprie della categoria immediatamente superiore ai sensi e per gli effetti dell'art.3, comma 3, del C.C.N.L. 1.4.1999, costituisce il solo atto lecito del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dal citato art.52 del D.lgs.n.165 del 30.3.2001.

#### **Art.4) La sede di lavoro.**

La sede di destinazione dell'attività lavorativa è il Settore 8° Corpo di Polizia municipale e politiche per la sicurezza urbana.

In funzione di eventuali provvedimenti di modifica della dotazione organica o di organizzazione del lavoro comportanti l'assegnazione a diverse mansioni, la sede di lavoro può mutare e sarà indicata nel provvedimento di assegnazione alle nuove mansioni o settore o ufficio, da parte dell'organo competente.

#### **Art.5) Orario di lavoro.**

L'orario di lavoro è pari a 36 ore settimanali, in virtù di quanto previsto dall'art. 52, comma 3, secondo periodo, del CCNL 14.9.200 in materia di retribuzione oraria articolato sull'orario di servizio stabilito che, in conformità di quanto previsto dal CCDI in esecuzione del CCNL 14.9.200 è pari a 35 ore settimanali, secondo le disposizioni del responsabile della struttura organizzativa di appartenenza.

L'orario di lavoro dovrà essere registrato quotidianamente mediante il badge marcatempo-tesserino di riconoscimento in dotazione o, in mancanza dell'apposito orologio, tramite le modalità stabilite dal precitato Responsabile della struttura. L'orario di lavoro è informato a criteri di flessibilità e di funzionalità del servizio articolato nel rispetto delle normative vigenti.

#### **Art.6) Ferie e permessi retribuiti. Rinvio.**

Si applicano le disposizioni del CCNL vigente nel tempo. Il prestatore di lavoro ha, comunque, diritto a fruire delle ferie maturate e non godute presso l'amministrazione di provenienza.

#### **Art.7) Obblighi del prestatore di lavoro. Codice 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, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità istituzionali della pubblica amministrazione.

Ai sensi del combinato disposto dell'art.2, comma 3, del D.P.R. n.62/2013 "Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici ai sensi dell'art.54 del D.Lgs.n.165/2001" e dell'art.2, comma 1, del Nuovo Codice di comportamento del Comune di Ragusa approvato con Deliberazione di G.M. n.64 del 23.02.2021, il prestatore di lavoro si impegna, pena la risoluzione del rapporto, al rispetto degli obblighi di comportamento previsti dai predetti codici, in quanto compatibili.

In caso di violazione di taluno degli obblighi previsti dai predetti codici di comportamento, accertata, da parte dell'Amministrazione, la compatibilità dell'obbligo violato con la tipologia del rapporto instaurato, verrà assegnato un termine perentorio di 15 giorni, decorrenti dalla contestazione della violazione, per la presentazione di eventuali giustificazioni. Decorso infruttuosamente il termine o, nel caso di giustificazioni ritenute non idonee, si procederà alla risoluzione del rapporto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Al prestatore di lavoro, unitamente al presente contratto, è consegnata copia di entrambi i suddetti codici e viene imposto, altresì, esplicito divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni

successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego in favore dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente. Il prestatore di lavoro dichiara di avere preso visione di tutte le norme regolamentari e contrattuali citate nelle precedenti clausole, in particolare del suddetto Codice di comportamento e del c.d. divieto di pantouflagge.

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

#### **Art.8) Incompatibilità.**

Eventuali incarichi ottenuti da Amministrazioni pubbliche o soggetti privati che, ai sensi dell' art. 53 del D.lgs. n.165 del 30.3.2001, necessitano di autorizzazione non potranno essere svolte senza che il prestatore di lavoro sia stato autorizzato preventivamente dall'Amministrazione Comunale. Le violazioni alle disposizioni sull'incompatibilità comportano nei confronti del prestatore di lavoro l'applicazione delle sanzioni disciplinari e ogni altra conseguenza prevista da norme di legge.

#### **Art.9) 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 delle vigenti normative in materia di trattamento dei dati personali.

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.10) Clausola finale. Disposizione di rinvio. Risoluzione del contratto.**

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto, si rinvia alle norme ed alle condizioni contenute nel D.lgs n.165 del 30 marzo 2001, nel Codice Civile (capo I, titolo II, libro V) nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché a quelle derivanti dalla contrattazione collettiva disciplinanti il rapporto di lavoro dei dipendenti del comparto Funzioni locali nel tempo vigenti, anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso, oltre che alle disposizioni dei regolamenti interni di questo Comune. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso e con esenzione di responsabilità a qualsiasi titolo a carico dell'Amministrazione, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

#### **Art.11) 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 e integrato, e dall'imposta di registrazione, ai sensi dell'art.10 della tabella allegata al D.P.R. 26 aprile 1986, n.131.

Allegati:

- prospetto economico
- declaratoria profilo professionale;
- codice disciplinare dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

- codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ragusa;
- copia della comunicazione obbligatoria telematica di instaurazione rapporto di lavoro di cui all'art.9-bis, comma 2 del d.l. 510/1996, convertito in legge 608/1996, come sostituito dall'art. 1, comma 1180 della legge 296/2006.

Letto, approvato e sottoscritto in duplice originale di cui uno da conservare agli atti del Comune ed uno per la parte.

PER L'AMMINISTRAZIONE

IL PRESTATORE DI LAVORO

.....

.....