



COMUNE DI RAGUSA

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO INDETERMINATO n.

L'anno duemiladiciotto (2018), il giorno due del mese di gennaio, presso la Residenza Comunale,

TRA

a) Il Dott. **il quale interviene in nome e per conto del Comune interno, codice fiscale 00180270886 che rappresenta in qualità di Dirigente del Settore 2° - Organizzazione e Gestione Risorse Umane,**

E

b) la **nata a Ragusa ed ivi residente in via , codice fiscale ,**

PREMESSO

- che nel testo del presente contratto il Comune di Ragusa è riportato con la sola espressione "Comune" mentre la **è riportata con l'espressione "Prestatore di lavoro";**
- che con determinazione dirigenziale n.956 del 16.06.2017 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 "Funzionario amministrativo – Cat. D3";
- che con determinazione dirigenziale n. 1795 del 24.10.2017, a conclusione della procedura, è stato approvato il verbale della Commissione esaminatrice dal quale risulta collocata in posizione utile per poter essere assunta presso il Comune di Ragusa la, nata a, dipendente del Comune di Pozzallo con il profilo di Funzionario cat.D3 posizione economica D4;
- che con nota prot.n. 31670/2017, acquisita al protocollo dell'Ente al n.127117/2017 il Comune di Pozzallo, su richiesta di questa Amministrazione, ha trasmesso la deliberazione di G.M. 280 del 21.11.2017 di concessione del "nulla osta" al trasferimento definitivo presso il Comune di Ragusa della
- che con medesima nota il Comune di Pozzallo ha trasmesso l'attestazione di essere Amministrazione sottoposta al regime di limitazione delle assunzioni di personale ai sensi dell'art. 1, comma 47, legge 30.12.2004 n.311 (prot. n.31585/2017);
- che, con determinazione dirigenziale n. del, è stato formalizzato il passaggio

diretto della nella dotazione organica di questo Ente, da attuare attraverso l'istituto della mobilità, per coprire il posto vacante e disponibile di Funzionario amministrativo-Cat.D3, con inquadramento nella cat. D3, posizione economica D4, a decorrere dal **1° gennaio 2018**;

- che con la medesima determinazione è stato stabilito il trattamento economico della dott.ssa Rosaria Cecchino così come previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Regioni – Autonomie locali;
- Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Regioni – Autonomie Locali
- 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 passaggio diretto da altra amministrazione ai sensi dell'art.30 del d.lgs.n. 165/2001, la, che accetta, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato a decorrere dal **1° gennaio 2018**, 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 "D3" posizione economica "D4" del nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL del 31 marzo 1999, nel profilo professionale di Funzionario amministrativo.

La retribuzione annuale, al lordo delle ritenute di leggi previdenziali e fiscali, è quella prevista dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Regioni-Autonomie locali per il personale appartenente alla categoria D3, posizione economica D4, quantificata nell'allegato prospetto contabile del Settore Servizi Finanziari e Contabili, 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 inderogabilmente 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 VIII Servizi sociali e politiche per la famiglia, pubblica istruzione, politiche educative asili nido.

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 di 36 ore settimanali, articolato sull'orario di servizio stabilito, nel rispetto della normativa vigente, secondo le disposizioni del Responsabile della struttura organizzativa di appartenenza, e 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.

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 del Comune di Ragusa coordinato ed integrato con le disposizione di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 n.62.

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 citate nelle precedenti clausole, in particolare del suddetto Codice di comportamento.

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 del D.Lgs. 196/03 e successive modifiche ed integrazioni.

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 regioni - autonomie 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 dipendenti delle Pubbliche amministrazioni;
- codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ragusa;
- copia della C.O. obbligatoria telematica di instaurazione rapporto di lavoro di cui all'art.9-bis, co.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