



COMUNE DI RAGUSA

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO INDETERMINATO ATTRIBUZIONE NUOVA CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE A SEGUITO DI PROGRESSIONE VERTICALE

n.

L'anno duemila_____, il giorno del mese di _____, presso la Residenza Comunale,

TRA

a) Il Dott. Rosario Spata, nato a Ragusa il 06.11.1964, il quale interviene in nome e per conto del Comune intestato, codice fiscale 00180270886 che rappresenta in qualità di Dirigente del Settore 2° - Organizzazione e Gestione Risorse Umane,

E

b) il sig., nato a il e residente a, 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 Deliberazione di G.M. n° 479 del 20.11.2017, recante presa d'atto ai fini dell'esecuzione della Sentenza del C.G.A. per la Regione Sicilia n. 26 del 26.01.2017 nonché la Determinazione dirigenziale n.2108 del 01.12.2017 con oggetto "*Annullo delle determinazioni nn. 1625/2007; 1629/2007; 1622/2007; 1697/2008; 1696/2008; 1695/2008 e di ogni altro atto relativo alla costituzione del rapporto di lavoro cat. D1 – profilo professionale “Istruttore direttivo di P.M.” in esecuzione della sentenza C.G.A n. 26/2017 e della deliberazione G.M. n. 479 del 20.11.2017*";
- con la richiamata deliberazione è stata eseguita la sentenza summenzionata, con la quale il Giudice d'Appello, dopo aver riunito tutti gli appelli proposti dal comune contro le sentenze del TAR Catania, li ha respinti e pertanto, per effetto di tale sentenza passano in giudicato le sentenze del TAR Catania che avevano accolto i ricorsi per motivi aggiunti ed annullato i provvedimenti impugnati (delibere aventi ad oggetto le selezioni interne per progressione verticale e l'approvazione della graduatoria per n.25 posti di Istruttore Direttivo P.M., delib. G.M. n° 434/2005, delib. G.M. n° 314/2006) che per l'effetto è stata approvata la nuova graduatoria di merito
- che, con determinazione dirigenziale n. del, è stato disposto l'inquadramento nella nuova categoria giuridica “D1” del dipendente con l'attribuzione del nuovo profilo professionale di “Istruttore direttivo di polizia municipale

- che con la medesima determinazione si è preso atto della nuova retribuzione economica spettante al dipendente in relazione agli incrementi stipendiali conseguenti all'applicazione del biennio economico previsto dal CCNL 11.04.2008;
- 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 datore di lavoro, nella persona del Dirigente del Settore Organizzazione e gestione Risorse umane, dispone l'inquadramento del dipendente, che accetta con il presente contratto di lavoro a tempo pieno indeterminato e subordinato, 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 viene inquadrato nella categoria "D1", del nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL del 31 marzo 1999, nel profilo professionale di "Istruttore Direttivo di Polizia Municipale".

A seguito del passaggio di categoria, ai sensi dell'art.15 co.1 del CCNL 31.03.1999, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e profilo professionale.

La retribuzione annuale, al lordo delle ritenute di leggi previdenziali e fiscali, è quella 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.

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 dipendente, 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 dipendente può essere chiamato ad assolvere dal datore di lavoro nell'esercizio del potere gestionale.

La predetta facoltà, da rendersi ad opera del dipendente, 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) Periodo di prova e idoneità fisica.

Il dipendente sulla base di quanto previsto al punto 9 dell'art. 1 del regolamento sui criteri generali per la selezione per progressione verticale fra categorie, non è soggetto al periodo di prova. Si da atto che il dipendente è stato sottoposto all'accertamento dell'idoneità fisica all'espletamento delle nuove mansioni e ritenuto idoneo ai sensi della vigente normativa in materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Art.5) La sede di lavoro.

La sede di destinazione dell'attività lavorativa è il Settore IX – Polizia municipale. 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.6) Orario di lavoro.

L'orario di lavoro è di 35 ore settimanali (CCDI previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999), 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.7) Ferie e permessi retribuiti. Rinvio.

Si applicano le disposizioni del CCNL vigente nel tempo.

Art.8) Obblighi del prestatore di lavoro. Codice di comportamento.

Il dipendente 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 dipendente 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 dipendente, in uno al presente contratto, è consegnata copia di entrambi i suddetti codici. Il dipendente 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.

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 dipendente 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 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;

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