

- 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, questo Ente deve procedere all'assunzione obbligatoria di n. 2 unità appartenenti alle categorie protette ai fini del rispetto della percentuale di lavoratori disabili che i datori di lavoro pubblici e privati sono obbligati ad avere alle proprie dipendenze ai sensi della Legge 68/99;
- che questo Ente, con nota prot. n. _____ del _____ ha inviato al Dipartimento Regionale del lavoro e dell'impiego di Palermo la comunicazione obbligatoria prevista dall'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2001, ai fini del collocamento del personale in mobilità iscritto nelle apposite liste tenute dal suddetto Dipartimento e dalla Funzione pubblica;
- che con nota prot. _____, acquista dall'Ente con prot. n. _____, il Dipartimento Regionale del Lavoro di Palermo, ha comunicato che con D.D.G. n.9018 del 21.06.2018, aggiornato con l'Avviso del 24.09.2018, è stato istituito l'elenco del personale in disponibilità di cui al comma 1 dell'art. 34 del D.lgs. 165/2001, e che in tale elenco non risulta personale in possesso delle qualifiche richieste dal Comune di Ragusa;
- che con nota prot. _____ del _____ l'Ente, ha richiesto all'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche sociali e del Lavoro per il tramite del Centro per l'Impiego di Ragusa, l'avviamento a selezione di n. 2 unità di categoria B1, con profilo professionale

di “Operatore socio-assistenziale” da assumere con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato;

- che con nota prot. _____, acquisita dall’Ente con prot.n. _____, il Centro per l’Impiego di Ragusa, a conclusione della procedura selettiva indetta a tale scopo, ha comunicato i nominativi dei concorrenti utilmente collocati in graduatoria di cui il secondo nella graduatoria di merito è il sig. _____, nato _____ il _____;
- che con deliberazione n. _____ del _____ la Giunta Municipale ha stabilito di assumere il sig. _____ e in conseguenza dell’avviamento da parte dell’Assessorato Regionale del Lavoro per il tramite del Centro per l’Impiego di Ragusa;
- che lo stesso è risultato idoneo a svolgere la mansione di “Operatore socio-assistenziale” presso gli Asili nido comunali come comunicato nel verbale del 13.05.2019 redatto dalla Commissione giudicatrice all’uopo nominata per l’espletamento della prova pratica di idoneità;
- che lo stesso è risultato idoneo alle mansioni specifiche di “Operatore socio-assistenziale, come comunicato dal medico competente dell’Ente;
- che lo stesso ha dichiarato, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle incompatibilità richiamate dall’art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001;

Visti i vigenti CC.CC.NN.LL. per il personale delle Funzioni locali;

Visto il D.Lgs n.165/2001;

Vista la L. 68/99;

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, in prova, il sig. _____, che accetta, con contratto di lavoro a tempo pieno subordinato 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 viene inquadrato:

- nella categoria "B1" del nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL vigente;
- nel profilo professionale di “Operatore socio-assistenziale”.

La retribuzione annuale, al lordo delle ritenute di leggi previdenziali e fiscali, è articolata nella voci riportate nell’allegato prospetto contabile che forma parte integrante e sostanziale del presente contratto(Allegato 1).

Spettano, altresì, le quote di assegno nucleo familiare ed il trattamento accessorio, se ed in quanto dovuti.

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.

Il prestatore di lavoro è assegnato al Settore 7° - Servizi alla persona – Politiche dell'istruzione - Servizio 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) Periodo di prova.

Il periodo di prova avrà la durata di mesi due a decorrere dalla data odierna ed è disciplinato dall'art. 20 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche ed integrazioni.

Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il prestatore si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità presso questo Ente dalla data odierna a tutti gli effetti.

Art.6) 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.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 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 disposizioni 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.9) Incompatibilità.

Eventuali incarichi ottenuti da Amministrazioni pubbliche o soggetti privati che, ai sensi dell'art. 58 del decreto legislativo n. 29/93 - e successive modifiche ed integrazioni - interamente trasfuso nell' art. 53 del D.lgs. n.165 del 30.3.2001, necessitano di autorizzazione e 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.10) 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 legge 675/96 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.11) 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.12) 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

.....

.....