

COMUNE DI NORCIA

(Provincia di Perugia)

PROROGA CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO PIENO E DETERMINATO

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____, presso la residenza municipale del Comune di Norcia;

TRA

Il Comune di Norcia , C.F. **84002650541** (che nel contesto del presente contratto è indicato più brevemente come “Comune”), rappresentato dal Responsabile dell'Area Angelo Bucchi il quale dichiara di agire in nome e per conto del Comune di Norcia, ove per ragioni di ufficio elegge il proprio domicilio, nella sua qualità di Responsabile Area Affari Generali Servizi Sociali e Cultura incaricato alla stipula del presente contratto in virtù del decreto sindacale n° 1 del 08/01/2020.

E

il Dott./Dott.ssa _____ (che nel contesto del presente contratto è indicato più brevemente con le parole “Prestatore di lavoro”), nato/a a _____ il _____ e residente a _____, C.F.: _____;

Premesso che:

- l'art. 50bis della Legge 15 dicembre 2016, n. 229 di conversione, con modificazioni del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 e ss.mm.ii., recante interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dal sisma del 24 agosto 2016 che ai commi 1,2 e 3 testualmente recita:
Fermo restando quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, in ordine alla composizione degli Uffici speciali per la ricostruzione, tenuto conto degli eventi sismici di cui all'articolo 1, e del conseguente numero di procedimenti facenti carico ai Comuni di cui agli allegati 1 e 2, gli stessi possono assumere con contratti di lavoro a tempo determinato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n° 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, e di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel limite di spesa di 1,8 milioni di euro per l'anno 2016 e di 14,5 milioni di euro per l'anno 2017, ulteriori unità di

personale, fino ad un massimo di trecentocinquanta, con professionalità di tipo tecnico e amministrativo. Ai relativi oneri si fa fronte ai sensi dell'articolo 52.

- Con provvedimento del Commissario Straordinario, sentito il Capo del Dipartimento della protezione civile e previa deliberazione della cabina di coordinamento della ricostruzione, istituita dall'articolo 1, comma 5, sono determinati i profili professionali ed il numero massimo delle unità di personale che ciascun Comune è autorizzato ad assumere per le esigenze di cui al comma 1. Il provvedimento è adottato sulla base delle richieste che i Comuni avanzano al commissario medesimo entro quindici giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

Viste:

- l'Ordinanza n. 1 del 20 dicembre 2016 e successive modifiche, con la quale il Vice Commissario per la ricostruzione dei territori interessati dal sisma del 24 agosto 2016 ha autorizzato il Comune di Norcia ad effettuare l'assunzione a tempo determinato di n. 16 unità;
- l'Ordinanza n° 5 del 10.11.2017 con la quale si modificano ed integrano i profili richiesti;
- la delibera di Giunta Comunale n. 81 del 21.05/2018, con la quale è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale relativamente al triennio 2018/2020;
- la nota inoltrata dall'Ufficio Speciale Ricostruzione Umbria a questo Comune ed acquisita al prot.com n° 1346 del 22/01/2020, con la quale si informa che *il Commissario Straordinario per la Ricostruzione Sisma 2016, ha comunicato che, ai sensi del combinato disposto del comma 11 dell'art.50 del CCNL Funzioni Locali del 22.05.2018 e dell'art. 1, comma 990 della Legge 145/2018, i contratti di lavoro a tempo determinato ex art. 50-bis del D.L. 189/2016, possono derogare il limite massimo della durata di 36 mesi senza necessità di ulteriore intervento normativo ma sulla base della previsione recata dal CCNL Funzioni locali vigente. La deroga della durata massima di 36 mesi non potrà superare, in assenza di specifica e ulteriore delega legislativa, i dodici mesi previsti dal comma 11 dell'art.50 del CCNL Funzioni Locali, evidenziando tuttavia che allo stato attuale, tale deroga non può superare il 31.12.2020, ovvero il termine della gestione straordinaria finalizzata alla ricostruzione e relativi finanziamenti, stabilito dall'art.1, comma 4 del D.L. 189/2016, come modificato dall'art. 1, comma 990 della Legge 145/2018;*
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 20/04/2020 con la quale è stato fornito l'indirizzo ai Responsabili di Posizione Organizzativa di adottare appositi atti per la deroga alla durata massima di 36 mesi dei contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati ai sensi dell'art. 50-bis del decreto legge 189/2016, convertito con modificazioni dalla L. 229/2016, in applicazione del combinato disposto del comma 11 dell'art. 50 del CCNL Funzioni Locali del 22/05/2018 e dell'art. 1, comma 990 della legge n. 145/2018, nel limite massimo di 12 mesi e comunque non oltre il termine dello stato di emergenza e solo ove siano garantite le necessarie coperture finanziarie;
- la Determinazione dell'Area Affari Generali Servizi Sociali e Cultura n° ____ del _____ con la quale è stato approvato lo schema di proroga del contratto individuale di lavoro a tempo pieno e determinato;
- i vigenti CCNL comparto Regioni ed autonomie locali;

- il D.lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.lgs. n. 267/2000 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”;

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

ART. 1 – COSTITUZIONE DI RAPPORTO DI LAVORO E INQUADRAMENTO

1. Con il presente atto, redatto in duplice originale, il Comune di Norcia proroga il contratto di lavoro stipulato con il Dott./la Dott.ssa _____ quale dipendente a tempo pieno e determinato a decorrere dal _____ al _____ con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico D posizione economica D1, secondo la disciplina vigente del comparto Enti locali.
2. Le eventuali variazioni ai profili professionali all’interno della categoria di appartenenza e le eventuali modificazioni all’iniziale assegnazione del posto di lavoro saranno adottate ai sensi della normativa e dei regolamenti vigenti al tempo delle suddette variazioni e modificazioni.

ART. 2 – MANSIONI

1. Ai sensi del CCNL del 21 Maggio 2018, il Comune potrà adibire il dipendente ad ogni mansione della categoria nella quale è inserito il dipendente medesimo in quanto professionalmente equivalente.
2. Il dipendente dovrà svolgere le mansioni proprie del profilo professionale attribuito e come in via esemplificativa specificate per la categoria “D” nell’allegato “A” di cui al CCNL relativo alla revisione del sistema di classificazione del 31 Marzo 1999, nonché del vigente Regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, fatto salvo quanto previsto dall’art. 52 del D.lgs. n. 165/2001 in materia di attribuzione di mansioni equivalenti o superiori rispetto a quelle proprie della qualifica funzionale ricoperta.

ART. 3 – TIPOLOGIA E DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. La proroga del rapporto di lavoro regolato dal presente contratto è a tempo determinato e pieno, avrà durata fino al _____, prorogabile subordinatamente alle disposizioni vigenti e alla disponibilità delle risorse finanziarie necessarie.

2. Il rapporto di lavoro è regolato, oltre che dal presente contratto, dai contratti collettivi di parte giuridica ed economica vigenti nel tempo i quali integrano di pieno diritto la disciplina del presente contratto, anche in relazione a cause di risoluzione e termini di preavviso, salvo che non siano previste dalla legge o dai successivi contratti espresse integrazioni al contratto individuale.

3. E' in ogni caso condizione risolutiva del contratto senza obbligo di preavviso l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il rapporto.

4. Nel caso di assunzione effettuata in violazione di norme imperative di legge resta fermo, anche a seguito dell'annullamento della procedura e della risoluzione del contratto, il diritto del dipendente al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro.

ART. 4 – TRATTAMENTO ECONOMICO ANNUALE

1. La retribuzione è quella prevista dal vigente CCNL del comparto degli enti locali con riferimento alla categoria di inquadramento D posizione economica D1 oltre all'assegno per il nucleo familiare, se spettante, alla tredicesima mensilità ed al trattamento accessorio. La retribuzione imponibile ai fini contributivi e fiscali sarà quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge e/o da eventuali indennità previste dalla contrattazione collettiva.

ART. 5 – ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali secondo quanto stabilito dall'art. 22 del CCNL del 21 Maggio 2018, ed è articolato nell'orario di servizio stabilito dal Responsabile dell'Ufficio competente nel rispetto delle normative vigenti nel Comune. Il rispetto dell'orario assegnato costituisce per il prestatore di lavoro specifico obbligo contrattuale.

ART. 6 – FERIE E GIORNATE DI RIPOSO

1. Le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato secondo quanto stabilito dall'art. 28 del CCNL del 21 Maggio 2018.

2. In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni stabilite dal capo V del CCNL del 21 Maggio 2018 e dall'art. 71 del D.L. n. 112 del 25.06.2008, convertito con legge n. 133 del 06.08.2008 e ss.mm.ii..

ART. 7 – DIRITTI E DOVERI DEL PRESTATORE DI LAVORO

1. Il prestatore di lavoro è soggetto ai diritti ed ai doveri stabiliti dalle norme di legge, dai contratti collettivi di lavoro, dai regolamenti del Comune, tutti vigenti ed in quanto applicabili.
2. Il dipendente è tenuto a prestare l'attività lavorativa con diligenza, lealtà ed imparzialità nel rispetto delle direttive impartite dai superiori e delle prestazioni generali contenute nelle leggi, nei regolamenti, nelle circolari e nelle disposizioni di servizio, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità istituzionali della pubblica amministrazione.
3. Al dipendente è consegnata copia del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, pubblicato con D.P.R. n. 62 del 16.04.2013, e del codice di comportamento dei dipendenti del Comune, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 31.01.2014.

ART. 8 – INCOMPATIBILITA'

1. Il prestatore di lavoro ha dichiarato sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..
2. Eventuali incarichi ottenuti da amministrazioni pubbliche o soggetti privati, ai sensi del citato art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, non potranno essere svolti senza che il dipendente sia stato preventivamente autorizzato dall'amministrazione di appartenenza.
3. Le violazioni alle disposizioni sull'incompatibilità comportano nei confronti del prestatore di lavoro l'applicazione delle sanzioni disciplinari ed ogni altra conseguenza prevista dalla legge.
4. Il prestatore di lavoro prende atto che, ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001, “i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali previsioni sono nulli. È, inoltre, vietato ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni. È, infine, prevista la restituzione obbligatoria dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”. Tale disposizione costituisce misura generale per la prevenzione della corruzione prevista nel PTCP che viene consegnato al prestatore di lavoro il quale si impegna al rigoroso rispetto di tale prescrizione.

ART. 9 – DISCIPLINA

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel CCNL e nel contratto individuale di lavoro potrà dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari secondo la gravità delle infrazioni ed in conformità alla disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia.

ART. 10 – DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto verranno applicate le norme e le condizioni contenute nel D.lgs. n. 165/2001, nel codice civile (Libro V, Titolo II, Capo I), nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa in quanto applicabili, nonché nel CCNL per i dipendenti del Comparto regioni ed autonomie locali, nel contratto collettivo decentrato integrativo e nei regolamenti del Comune.

ART. 11 – TUTELA DEI DATI PERSONALI

1. Si garantisce al prestatore di lavoro, che acconsente, che il trattamento dei propri dati personali derivanti dal rapporto di lavoro verrà svolto nel rispetto del D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii..

2. Il prestatore di lavoro dichiara di aver preso accurata visione del codice di comportamento e di accettare le sue clausole e dichiara, altresì, di accettare tutte le clausole che regolano il suo rapporto di lavoro individuale dando per conosciute le norme alle quali si riferisce.

3. Il presente contratto sostituisce il provvedimento di nomina e non è sottoposto alla registrazione ai fini fiscali o contributivi. Esso fa stato fra le parti che lo hanno sottoscritto e ha forza di legge. Viene redatto in carta semplice in relazione al disposto dell'art. 25 della tabella B) allegata al D.P.R. n. 642 del 26.10.1972, in duplice copia originale, di cui uno viene consegnato al prestatore di lavoro ed uno conservato agli atti del Comune.

Il Prestatore di Lavoro

Il Responsabile dell'Area Affari Generali, Servizi Sociali e Cultura Angelo Bucchi
