

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 da _____, la 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 dell'Area _____ incaricato alla stipula del presente contratto in virtù del decreto sindacale n. ____ del ____/____/____

E

_____ (che nel contesto del presente contratto è indicato più brevemente con le parole “Prestatore di lavoro”), nata/o a _____ (____) il ____/____/19____ e residente a _____ (____) via _____, civico ____, C.F. _____

Premesso:

- che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 03.06.2020, è stata approvata l'integrazione alla programmazione del fabbisogno del personale relativamente al piano occupazionale triennio 2020-2022;
- che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 07/09/2020, è stata approvata l'integrazione alla programmazione del fabbisogno del personale relativamente al piano occupazionale per il triennio 2020-2022;
- che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 09/11/2020, è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 in attuazione all'articolo 57 D.L. 104 del 14 agosto 2020, convertito in legge n. 126/2020;

Visti:

- la delibera di Giunta n. 176 del 14/12/2020 con la quale sono stati autorizzati i Responsabili di posizione organizzativa a prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 50-bis del decreto legge 189/2016 in essere, sino al 31.12.2021 ai sensi dell'art. 57 comma 2-bis del decreto legge 104 del 14.08.2020 (legge di conversione n° 126 del 13 ottobre 2020) che deroga limitatamente all'anno 2021, ai limiti di durata previsti dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165 e dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro dei comparti del pubblico impiego e in deroga ai limiti di cui agli articoli 19 e 21 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n° 81 ;
- la delibera di Giunta n. 187 del 30/12/2020 con la quale l'Amministrazione - prendendo atto della comunicazione prot. reg.le n. 34404 del 29/12/2020 effettuata dal Coordinatore dell'USR Umbria e acquisita al prot.com.le n. 29403 del 30/12/2020, – ha disposto, in rettifica del dettato della Delibera n. 176 del 14/12/2020, che i Responsabili di P.O. di questo Ente procedano alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato “sima” sino al 31/01/2021;
- la delibera di Giunta n. 16 del 28/01/2021 con la quale l'Amministrazione - prendendo atto della comunicazione prot. reg.le n. 2892 del 28/01/2021 effettuata dal Coordinatore

dell'USR Umbria e acquisita al prot. com.le n. 2447 del 28/01/2021, – ha disposto che i Responsabili di P.O. di questo Ente procedano alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato “sisma” sino al 31/03/2021;

- la determinazione n. ____ del __/__/____ avente ad oggetto “Sisma 24 agosto, 26-30 ottobre 2016 personale a tempo determinato. Proroghe contratti al 31/03/2021, di cui all'art. 50 bis, comma 1 del Decreto Legge 17 ottobre 2016 n. 189 – Area Affari Generali-Servizi Sociali e Cultura”;
- i vigenti CCNL comparto Funzioni 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 _____, quale dipendente a tempo pieno fino al 31/03/2021, con il profilo professionale di Istruttore _____ categoria ____ posizione economica ____, secondo la disciplina vigente del comparto Enti locali.

2. La sede di destinazione iniziale dell'attività lavorativa è individuata nel settore Area _____.

3. 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 21.05.2018, 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 “__” nell'allegato “A” di cui al CCNL relativo alla revisione del sistema di classificazione del 31.03.1999, 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 31/03/2021, 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 __ posizione economica __ 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 21.05.2018 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 21.05.2018.

2. In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni stabilite del capo V del CCNL del 21/05/2018 e dall'art.71 del D.L n. 112 del 25/06/2008, convertito con la 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 Funzioni 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. 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 Area _____