



COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
PROVINCIA DI BRINDISI

Reg. _____ del _____.

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI
LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO**

L'anno _____, addì _____ del mese di _____ in San Pietro Vernotico e nella sede comunale, Piazza Falcone, con la presente scrittura privata, avente per le parti forza di legge

T R A

a) Dott.ssa **Addolorata TAFURO**, nata a **San Pietro Vernotico**, il **20/07/1970**, la quale interviene in nome, per conto e nell'interesse del **Comune di San Pietro Vernotico – C.F. 80001910746**, in qualità di Responsabile dell'Area 2 - Servizio Risorse Umane ed Organizzazione del Comune stesso, in ottemperanza all'art. 25 commi 10 e seguenti del CCNL 16.11.2022

E

b) il Sig. _____, nato a _____ il _____ e residente in _____ alla Via
_____ cap. _____ codice fiscale _____;

PREMESSO

Premesso che:

- con propria determinazione n. 173/2014, adottata all'esito della procedura di mobilità, indetta con determinazione n. 556 del 19/11/2013, mediante cessione del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 165/2011, si procedeva all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato a decorrere dal 02/05/2014 del Sig. _____, nato a _____ il _____, con profilo di Istruttore amministrativo, categoria C, posizione economica C1, Matricola 1009;
- in data 26/04/2022 veniva acquisito al Protocollo comunale n. 10574 preavviso di dimissioni volontarie dal servizio del citato dipendente, il quale comunicava di essere risultato vincitore di concorso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno presso altra pubblica amministrazione;
- con la stessa nota il dipendente richiedeva, in applicazione dell'art. 14-bis comma 9 del CCNL di comparto 6/7/1995, come sostituito dall'art. 20, comma 10 del CCNL 21.5.2018 – ora art. 25 del CCNL 16/11/2022- il diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza, per la durata del periodo di prova presso l'Ente di destinazione;
- con ulteriore nota, acquisita al Protocollo comunale n. 11287 del 03/05/2022, il dipendente in questione comunicava la decorrenza delle proprie dimissioni a far tempo dal 1° luglio 2022 (ultimo giorno di lavoro il 30/06/2022);
- con Determinazione n. 583 del 17/06/2022 si prendeva atto delle dimissioni dal servizio del nominato dipendente e si riconosceva la sussistenza del diritto dello stesso alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso questo Ente per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova previsto presso l'Ente di destinazione nonché del diritto, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso di una delle parti, a rientrare a domanda nella categoria e profilo professionale di appartenenza;

Tutto ciò premesso;

Vista la richiesta acquisita al prot. N. 31318 del 25/11/2022, con la quale il sig. _____ ha formulato domanda di rientro in servizio nella categoria e profilo professionale di provenienza ai sensi dell'art. 20, comma 10 del CCNL 14/09/2000, proponendo quale data di rientro il 12/12/2022;

Visto che con Pec acquisita al protocollo n. 33983 del 30/12/2022 la suddetta richiesta è stata integrata dall'interessato con la produzione di copia del contratto individuale di lavoro sottoscritto con Arpa Puglia in data 01/07/2022, con periodo di prova ivi formalizzato in mesi sei;

Dato atto:

- che con Nota Prot. N. 34137 del 23/12/2022 il sottoscritto Funzionario Responsabile dell'Area II ha verificato che con la predetta integrazione il richiedente ha documentato i presupposti per l'applicazione del diritto di rientro in servizio, ovvero: a) il passaggio da questo Ente ad Arpa Puglia dal 1° luglio 2022, ovvero senza soluzione di continuità; b) la durata del periodo di preavviso contrattualizzata con l'Ente di destinazione, pari a mesi sei, ossia con scadenza al 31/12/2022;
- che con la stessa Nota è stato richiesto al dipendente interessato di comprovare l'ulteriore requisito richiesto dalle norme contrattuali vigenti per potersi dare corso alla ricostituzione del rapporto di lavoro con questo Ente, producendo copia dell'atto di recesso dal rapporto di lavoro con Arpa Puglia, così da consentire a questo Ente di poter predisporre i necessari atti amministrativi di ricostituzione del rapporto di lavoro;

Viste:

- la Pec, acquisita al Protocollo n. 34269 del 27/12/2022, con la quale il sig. _____ comunica sia a questo Ente che ad Arpa Puglia di rassegnare le proprie dimissioni volontarie da Arpa Puglia a decorrere dal 30 Dicembre 2022 (ultimo giorno di lavoro 29 dicembre 2022);

- la Delibera n. ____ del 29/12/2022 del Direttore di Arpa Puglia, di presa d'atto delle dimissioni prodotte dal sig. _____, acquista a questo Protocollo n. 34568 del 29/12/2022;

Preso atto che ai sensi dell'art. 25 commi 10 e seguenti del CCNL 16/11/2022, che disciplina attualmente l'istituto contrattuale di che trattasi: *"10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'Area, profilo professionale e differenziale economico di professionalità di provenienza. 11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'ente di appartenenza. 12. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analoga disciplina. 13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 del CCNL del 21.05.2018"*;

Dato atto, ai sensi dell' art 25 comma 11 del CCNL 21.05.2018, che il dipendente aveva concluso il periodo di prova presso il nostro ente;

Dato atto, altresì, che in ottemperanza alla norma di che trattasi questo Ente ha garantito, nelle more del decorso del periodo di prova presso Arpa Puglia, la conservazione del posto occupato dal sig. Puzzello Luigi;

Ritenuto quindi di riassumere in servizio il sig. _____, nato _____ il _____, C.F. _____ in qualità di Istruttore Amministrativo Cat. C, posizione economica C1, a tempo indeterminato e pieno, demandando a successivo provvedimento del Segretario Generale la determinazione dell'ufficio di assegnazione della suddetta unità;

Ciò premesso e ritenuto parte integrante e sostanziale del presente atto, in applicazione dell'art. 24 del

CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, tra le parti come sopra costituite,

VISTI

- il Regolamento comunale per l'utilizzazione di graduatorie di altri Enti dello stesso comparto;
- il D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 "Attuazione della direttiva 91/53/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro";
- Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 e, in particolare, gli artt. 19 e 20;
- Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Richiamato il vigente Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- Richiamati inoltre i contratti collettivi di parte giuridica ed economica vigenti;
- Accertato il possesso dei prescritti requisiti per l'accesso all'impiego in base alla documentazione presentata e acquisita agli atti;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

Articolo 1 - Il Comune di San Pietro Vernotico, di seguito definito "Il Comune", rappresentato dalla Dott.ssa **Addolorata TAFURO** - Responsabile Area 2 - Servizio Risorse Umane ed Organizzazione, dispone a decorrere dal 12/12/2022 l'assunzione a tempo pieno e indeterminato del Sig. _____, nato a _____ il _____ e residente in _____ alla Via _____, cap. _____, codice fiscale _____, di seguito definito "dipendente", con classificazione nella categoria "C", posizione economica di accesso "C1" e profilo professionale di "Istruttore Amministrativo".

Allo stesso dipendente viene consegnato il badge (cartellino magnetico) – Matr. _____ per la rilevazione automatica delle presenze, che il dipendente è obbligato a riconsegnare al Servizio del Personale al termine del presente rapporto di lavoro subordinato.

Articolo 2 - Il dipendente, così inquadrato, dovrà prestare servizio presso il Comune di San Pietro Vernotico e dovrà svolgere le mansioni proprie del profilo professionale attribuitogli di "Istruttore Amministrativo", fatto salvo comunque quanto previsto dall'art. 52 del [D.Lgs. n. 165/2001](#), in materia di disciplina delle mansioni e sue integrazioni contrattuali.

La sede di destinazione dell'attività lavorativa è individuata nel Servizio Area II. 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.

Articolo 3 - Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del C.C.N.L. per la revisione dell'ordinamento professionale, così come confermato dall'art. 12 del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, il Responsabile dell'Area di appartenenza, potrà adibire il dipendente ad ogni mansione prevista della categoria nella quale è inserito il dipendente medesimo, purché professionalmente equivalente.

Articolo 4 - Il presente rapporto di lavoro subordinato è a tempo indeterminato e pieno.

Art. 5 - Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso in caso di recesso. Sono in ogni modo cause risolutive del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto o la mancanza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego.

Articolo 6 - L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali. Al dipendente potrà essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro aggiuntivo, nei limiti di legge e delle previsioni del [CCNL vigente](#), in relazione alle esigenze di servizio e secondo le disposizioni che saranno impartite dal Responsabile di Area.

Articolo 7 - La durata delle ferie e le altre tipologie di assenze che spettano di diritto al dipendente sono previste dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria degli Enti Locali, al quale si fa espresso rinvio.

Articolo 8 - La retribuzione tabellare annua è soggetta ad adeguamento automatico ai valori fissati dal CCNL e dalla legge. Secondo gli attuali valori di cui al [CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022](#) - triennio 2019-2021 - ed ai sensi di legge, ivi compresa la indennità di vacanza contrattuale, il trattamento economico annuo al lordo delle ritenute di legge previdenziali fiscali, con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno per la categoria "C" posizione economica "C1", è così articolato:

– Stipendio tabellare annuo	€	21.146,87
– Indennità Vacanza contrattuale	€	105,73
– Indennità di comparto annua (spettante per dodici mensilità)	€	549,60
Elemento perequativo	€	276,00

– Tredicesima mensilità (calcolata sulla retribuzione tabellare annua e sull'

Indennità di vacanza contrattuale)	€	1.771,05
	TOTALE €	23.848,65

La tredicesima mensilità, nell'importo come sopra indicato, è stata calcolata sullo stipendio tabellare annuo di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022 (triennio 2019/2021) e all'indennità di vacanza contrattuale, come previsto dall'art. 2 comma 35 della [legge 22 dicembre 2008 n. 203](#) e dall'art. 9 comma 17 del [D.L. 78/2010](#). Competono, inoltre, se dovuti gli assegni al nucleo familiari ed eventuali altre indennità o altre voci di salario accessorio, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro, del contratto collettivo decentrato integrativo o di legge. Il dipendente ha diritto altresì al trattamento di fine rapporto secondo quanto disposto dalle norme di legge vigenti.

Articolo 8-bis - Il dipendente assume servizio a partire dal giorno **30/12/2022 --**.

In caso di inadempimento di detto obbligo, senza giustificato motivo, adeguatamente comprovato, da comunicarsi all'Amministrazione entro due giorni successivi a detta data, il presente contratto, ai sensi dell'art. 1456 del codice civile, si risolverà di diritto e l'Amministrazione sarà libera di attivare idonee procedure per sopperire alla vacanza del posto. Nel caso in cui l'interessato assuma servizio, per giustificato motivo, con ritardo sul termine prefissato, gli effetti economici decorreranno dal giorno di effettiva presa di servizio.

Il periodo di prova è fissato, sulla base delle previsioni del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, in **6 mesi** e di conseguenza si compirà in data **30 giugno 2023 --**. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Le assenze riconosciute come causa di sospensione sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.

Articolo 8-ter – Decorsa metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dall'art. 8-bis del presente contratto. Il recesso deve essere esercitato con lettera raccomandata A/R o tramite PEC e diviene operativo dal momento della comunicazione. Il recesso dell'ente deve essere motivato.

Articolo 9 - 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.

In particolare, il dipendente è soggetto al codice di comportamento approvato dall'Ente e consegnato contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto, e assume quindi i comportamenti idonei. Il lavoratore sottoscrivendo il presente contratto, si impegna in particolare:

- ✓ ad attenersi alle norme e disposizioni di organizzazione stabilite dall'Ente;
- ✓ a svolgere le proprie prestazioni di lavoro con professionalità e diligenza osservando modalità, tempi e prescrizioni assegnati e preposti ai servizi competenti;
- ✓ al rispetto delle norme antinfortunistiche e all'uso di strumenti e protezioni a ciò destinati dall'amministrazione, sotto la sua personale responsabilità;
- ✓ ad utilizzare gli strumenti di lavoro e le attrezzature forniti dall'amministrazione comunale con la necessaria diligenza;

Il dipendente si impegna ad osservare il codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni approvato con Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2000 (G.U. n. 84 del 10 aprile 2001).

Al dipendente è consegnata copia del predetto codice di comportamento di cui al [D.P.R. n. 62/2013](#), del codice di comportamento integrativo di cui alla Deliberazione della Giunta comunale n. 14 del 14/01/2014 e ss.mm.ii. e del codice disciplinare contenuto negli artt. 57 e seguenti del CCNL 21 maggio 2018 e nel capo IV del [D.Lgs. n. 150/2009](#). A tale riguardo il dipendente dichiara di essere a conoscenza anche di quanto previsto dagli artt. dal 48 al 68 del vigente Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Articolo 10 - Il dipendente, con riferimento alla data di inizio del presente rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo pieno, dichiara sotto la propria responsabilità di non svolgere l'attività libero-professionale. Il dipendente dichiara inoltre, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico, privato, di lavoro autonomo, o parasubordinato e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001.

Eventuali incarichi ottenuti da Amministrazioni pubbliche o soggetti privati che, ai sensi dell'art. 53 del [decreto legislativo n. 165/2001](#) e successive modificazioni ed integrazioni, necessitano di autorizzazione, non potranno essere svolti senza che il dipendente sia stato autorizzato preventivamente dall'Amministrazione Comunale, al fine della verifica dell'insussistenza di conflitti di interessi o di incompatibilità. Le violazioni alle disposizioni sulle incompatibilità comportano nei confronti del dipendente l'applicazione delle sanzioni disciplinari ed ogni altra conseguenza prevista da norme di legge.

Il dipendente 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 di amministrazioni pubbliche, 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. E', inoltre, vietato ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni. E', 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.

Articolo 11 - Il dipendente dichiara di essere stato informato che il trattamento e la comunicazione dei propri dati personali, in particolare quelli sensibili, avverrà nel rispetto delle disposizioni di cui al Reg. UE 2016/679 (GDPR) ed al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e ss.mm.ii. e che gli stessi dati saranno raccolti, detenuti, trattati e comunicati dal Comune in base agli obblighi previsti dalla legge, dai regolamenti e dalla normativa comunitaria.

Articolo 12 - Per tutto quanto non previsto dal presente contratto verranno applicate le norme e le condizioni contenute nel [D.Lgs. n. 165/2001](#) e successive modificazioni, nel codice civile (capo I, titolo II, libro V) nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del comparto Regioni - Autonomie Locali nel tempo vigenti, nonché nei regolamenti interni di questo Comune.

Articolo 13 - Il presente contratto è esente dall'imposta di bollo, come indicato al punto n. 25 della tabella allegata al [D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 642](#) e s.m.i. e dall'imposta di registro, ai sensi dell'art. 10 della tabella allegata al D.P.R. 26 aprile 1986, n. 131 e s.m.i..

Articolo 14 - Le parti sottoscrivono il presente contratto, redatto in duplice originale, in segno di benessere ed incondizionata accettazione.

Letto, approvato e sottoscritto in San Pietro Vernotico addì _____.

IL RESPONSABILE AREA 2

DOTT.SSA ADDOLORATA TAFURO

IL DIPENDENTE

Al dipendente viene consegnato un originale del presente contratto, che ha inoltre valore ai fini dell'informazione sul rapporto di lavoro e della comunicazione del relativo numero di matricola. Allo stesso dipendente vengono consegnati il badge personale, da restituire al termine del rapporto di lavoro, oltre a copia delle seguenti disposizioni:

1. Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni - [D.P.R. n. 62/2013](#);
2. Codice di comportamento integrativo - Deliberazione giunta comunale n. 14 del 14/01/2014 e ss.mm.ii.;
3. Codice disciplinare contenuto negli artt. 57 e seguenti del CCNL (La disciplina delle sanzioni disciplinari e delle responsabilità dei dipendenti pubblici ha subito sostanziali mutamenti per effetto delle disposizioni contenute nel capo IV rubricato "Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici" del [D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#) ("Decreto Brunetta"), alle quali viene fatto espresso rinvio).
4. Informativa adesione Fondo Perseo Sirio (Accordo del 16/09/2021);
5. Modulo di non adesione al Fondo Perseo Sirio;
6. Brochure Fondo Perseo Sirio.

San Pietro Vernotico, lì _____.

Firma per ricevuta _____

IL DIPENDENTE
