COMUNE DI MAMMOLA

PROV. DI REGGIO CALABRIA

****

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO E PART-TIME

L'anno duemilaquindici, il giorno trentuno, del mese di dicembre, in Mammola, nella sede comunale, tra i Sigg.:

- Dott. Gianfranco Alì, nato a Gioiosa Ionica (RC) il 26/09/1961, per la sua qualità di Responsabile dell'Area Amministrativa e Servizi demografici dell'intestato Comune, con sede in Via Dante , ove domicilia per ragione d'ufficio, abilitato a stipulare contratti in nome e per conto del Comune di Mammola, che rappresenta a sensi dell'articolo 107 del D.Lgs. 267/00 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito Comune);
- e Sig. Gulluni Damiano, nato a Mammola il 19/09/1960 e residente a Mammola in Vico II Campanella, n.1, cf.: GLLDMN60P19E873L (di seguito Dipendente)

PREMESSA

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 113 del 29/12/2014, esecutiva a norma di legge, avente ad oggetto " Decreto interministeriale dell'8 ottobre. Presa atto ammissione al contributo per l'assunzione a tempo determinato di n. 16 lavoratori e atto d'indirizzo al Responsabile dell'Area Amministrativa per stipula contratti individuali di lavoro" con la quale sono stati contrattualizzati i lavoratori lsu ed lpu di questo ente per n. 36 ore settimanali e per n. 6 mesi nell'anno 2015;

Dato atto che , in esecuzione della citata deliberazione, questo Ente ha provveduto in data 31.12.2014 a sottoscrivere n.16 contratti individuali di lavoro con i lavoratori lsu ed lpu utilizzati dal Comune con scadenza al 30.06.2015;

Richiamata la precedente deliberazione G.M. n.23 del 14/07/2015 con la quale si è dato atto che i lavoratori in questione dal 01.07.2015 sono rientrati nel bacino lsu ed lpu così come disposto dalla Regione Calabria;

Vista la circolare della Regione Calabria –Dipartimento 7 "Sviluppo Economico, lavoro formazione e politiche sociali prot. n. 394099 del 29.12.2015, acquisita al protocollo generale del Comune in data 30/12/2015 al n.8147, avente per oggetto: processo di contrattualizzazione a tempo determinato LSU/LPU- proroga termini ed indicazioni operative con la quale ha fornito le istruzioni operative finalizzate alla proroga dei contratti in essere fino al 31.12.2016 e alle nuove contrattualizzazioni per l'anno 2016;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 30/12/2015, ad oggetto: " presa atto circolare della Regione Calabria –Dipartimento 7 "Sviluppo Economico, lavoro formazione e politiche sociali prot. n. 394099 del 29.12.2015, acquisita al protocollo generale del Comune in data 30/12/2015 al n.8147, avente per oggetto: processo di contrattualizzazione a tempo determinato LSU/LPU- proroga termini ed indicazioni operative . determinazioni consequenziali" si prende atto della circolare prot. n. 394099 del 29/12/2015 della Regione Calabria – Dipartimento 7 "Sviluppo Economico-Lavoro- Formazione e Politiche Sociali;

- il lavoratore si riserva di trasmettere a questo ente, entro giorni 15 dalla stipula del presente autocertificazione relativa al possesso dei requisiti di legge previsti in capo al soggetto da assumere, fatti salvi gli eventuali futuri accertamenti e verifiche dell'ufficio, in relazione alla autocertificazione presentata e con le conseguenze di legge previste;

tutto ciò premesso,

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Art. 1 – FINALITA'

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.

Il contratto viene, pertanto, stipulato alle condizioni e nei limiti riportati negli atti amministrativi presupposti (deliberazioni, determinazioni, ecc.) sopra richiamati, che il Dipendente da atto di conoscere ed accettare e che condizionano la sussistenza del rapporto.

In particolare, si dà atto che con la presente assunzione di lavoro flessibile si dà attuazione al processo di contrattualizzazione dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità utilizzati nel Comune.

Si dà atto, inoltre, che le spese necessarie per il trattamento economico fondamentale ed accessorio del presente rapporto, ivi compresi gli oneri riflessi, anche a carico del datore di lavoro, saranno poste direttamente all'Ente finanziatore - Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali e Regione Calabria ai sensi della normativa in premessa citata.

Si dà atto, infine, che alla scadenza del presente contratto, anche eventualmente prorogato e rinnovato, il Dipendente avrà diritto al rientro nei progetti e nelle convenzioni sui lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità, ove non abbia avuto accesso all'assunzione a tempo indeterminato e comunque ad una migliore sistemazione occupazionale.

Art. 2 – INQUADRAMENTO e MANSIONI

Il Comune, col presente atto, attribuisce al Dipendente la categoria D1, posizione economica D1 del CCNL per la revisione dell'ordinamento professionale del 31.03.99, nel profilo professionale di "Istruttore direttivo".

Art. 3 – DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del CCNL per la revisione dell'ordinamento professionale il comune potrà adibire il dipendente a ogni mansione ascrivibile alla categoria nella quale è inserito il dipendente medesimo, purché professionalmente equivalente.

L'assegnazione temporanea a mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito del potere del Comune di modificare in verticale le mansioni del dipendente, nel rispetto dell'articolo 52 del D.lgs 165/01 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'assegnazione a mansioni superiori effettuata al di fuori delle ipotesi stabilite dall'articolo 52, del d.lgs 165/01 e successive modificazioni e integrazioni è nulla. Tuttavia, al dipendente sarà corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore.

L'assegnazione di mansioni inferiori potrà essere effettuata soltanto ove espressamente prevista e nei limiti dettati dalla normativa vigente ed applicabile.

Art. 4 – NATURA E DURATA DEL CONTRATTO

Il rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto è di carattere subordinato, a tempo part-time (26 ore settimanali) orizzontale e determinato.

Il rapporto di lavoro decorre dal 01 gennaio 2016 e avrà durata per mesi dodici fino al 31 dicembre 2016, fatto salvo il recesso anticipato o eventuali proroghe o rinnovi espressamente autorizzati.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, allo scadere del ter-

mine sopra indicato.

In caso di annullamento della procedura di reclutamento il presente contratto viene risolto immediatamente e senza obbligo di preavviso.

Il contratto è, inoltre, sospensivamente e risolutivamente condizionato alla emissione delle risorse economiche all'uopo destinate dallo Stato e dalla Regione Calabria.

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

Sono fatte salve eventuali disposizioni normative inderogabili di legge, anche successive alla stipula del presente contratto, a cui l'Amministrazione Comunale sia tenuta ad ottemperare e che comportino, come conseguenza, la eventuale risoluzione del contratto e del rapporto di lavoro instaurato.

In nessun caso il presente rapporto di lavoro a termine può automaticamente trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

ART. 5 – PERIODO DI PROVA

Trattandosi di assunzione a tempo determinato il lavoratore, che presta la propria attività presso l'ente da diversi anni, viene esonerato dal periodo di prova.

ART. 6 DISCIPLINA DEL RAPPORTO

Il rapporto di lavoro è regolato, oltre cha dal presente contratto individuale, dai contratti collettivi di parte giuridica ed economica vigenti nel tempo, specificamente stabiliti per i rapporti di lavoro a tempo determinato o, in mancanza, previsti per il personale a tempo indeterminato in quanto compatibili. Tali contratti collettivi integrano di pieno diritto la disciplina del presente contratto, anche in relazione a cause di risoluzione e termini di preavviso, salvo che non siano espressamente previste dalla legge o dai successivi contratti eccezioni all'integrazione del contratto individuale.

In ogni caso viene specificato che:

a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;

b) in caso di assenza per malattia, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11 novembre 1983 n. 638, fermi restando i criteri stabiliti dalle altre norme di legge e dai contratti collettivi nazionali, in quanto compatibili ed applicabili. I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 21, comma 7, del CCNL del 6.7.1995, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dal citato art. 21 del CCNL del 6.7.1995;

c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 06.07.1995;

d) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000 e s.m.i..

Art. 7 - TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione è quella prevista dal vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto degli enti locali, con riferimento alla categoria di inquadramento, oltre l’indennità di vacanza contrattuale, eventuali futuri miglioramenti contrattuali, l’assegno per il nucleo familiare se spettante, la tredicesima mensilità e il trattamento accessorio; il tutto nella misura di legge e/o prevista dai contratti collettivi nazionali e decentrati di lavoro, applicabili al personale assunto a tempo pieno ed a termine. Il tutto proporzionalmente all’effettivo periodo di servizio prestato.

La retribuzione imponibile ai fini contributivi e fiscali sarà quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Il trattamento economico fondamentale verrà corrisposto mensilmente, comunque previo effettivo accredito al Comune da parte degli Enti finanziatori (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Regione Calabria) delle somme necessarie. Eventuali ritardi nell’accredito delle suddette somme non potranno essere imputate al Comune.

ART. 8 – LUOGO DI ASSUNZIONE E SEDE DI LAVORO

L'attività lavorativa viene espletata presso il Comune di Mammola con sede in Via Dante – Mammola (RC).

L'Area di prima assegnazione del Dipendente è Affari Generali.

Con apposita deliberazione annuale di approvazione del P.E.G. o strumento similare il Dipendente potrà comunque essere assegnato ad altra Area, per l'esercizio delle mansioni di istituto e compatibili con la categoria ed il profilo professionale attribuito ed in quanto professionalmente equivalenti sulla base del vigente mansionario. In tal caso, la nuova sede di lavoro sarà indicata nel provvedimento di assegnazione alle nuove mansioni o settore o ufficio da parte del responsabile di servizio.

Art. 9 – ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 26 (ventisei) ore settimanali in forma orizzontale, articolato nel seguente modo dal lunedì al sabato, stabilito, sulla base della normativa vigente, dal responsabile di servizio.

Art. 10 – OBBLIGHI DEL DIPENDENTE

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 e del Comune in particolare.

In ogni caso, il Dipendente si impegna ad informare tempestivamente il Comune - quale proprio Datore di Lavoro - di ogni situazione che possa incidere sul regolare svolgimento del rapporto e sulla insussistenza, anche sopravvenuta, dei presupposti e requisiti per l'attivazione ed il mantenimento in essere dello stesso rapporto.

Art. 11 – INCOMPATIBILITA'

Il Dipendente dichiara 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 decreto legislativo n. 165/01 e successive modifiche ed integrazioni.

Eventuali incarichi ottenuti da Amministrazioni Pubbliche o soggetti privati che, ai sensi del ci-

tato art. 53 del D.lgs 165/01 e successive modificazioni e integrazioni, necessitano di autorizzazione, non potranno essere espletati senza che il dipendente sia stato autorizzato preventivamente dal Comune.

Le violazioni alle disposizioni sull'incompatibilità comportano nei confronti del dipendente l'applicazione delle sanzioni disciplinari e ogni altra conseguenza prevista da norme di legge.

Art. 12 – SANZIONI DISCIPLINARI

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

Fanno parte del presente contratto anche se non materialmente allegati:

- D.P.R. 16.04.2013 nr. 62 concernente il "nuovo" codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in vigore dal prossimo 19 giugno 2013;
- dell'art. 3 del CCNL del 11.04.2008 "codice disciplinare", siccome integrato dall'art. 55 e 55 bis del D.lgs. n. 165/2001, come da ultimo introdotto dall'art. 68 del D.lgs. n. 150/2009, che pure vengono consegnati in copia;
- del "codice di comportamento integrativo dei dipendenti", approvato con deliberazione della Giunta Comunale nr. 92 del 20.12.2013;

che il Dipendente si impegna ad osservare.

Art. 13 – TUTELA DEI DATI PERSONALI

Il Dipendente autorizza espressamente al trattamento dei propri dati personali, anche sensibili, indispensabili alla instaurazione e gestione del rapporto di lavoro.

Il Comune si impegna a trattare ed utilizzare i suddetti dati personali, anche attraverso l'uso di strumenti informatici, per le esclusive finalità inerenti l'instaurazione e la gestione del rapporto di lavoro e, comunque, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni e della altra normativa applicabile.

Art. 14 - DISPOSIZIONI DI RINVIO

Il Dipendente dichiara di conoscere ed accettare le condizioni ed i presupposti per cui il presente rapporto di lavoro a tempo determinato è stato attivato, in quanto nella determinazione esecutiva richiamata in premessa, alle quali integralmente si fa rinvio.

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto verranno applicate le norme e le condizioni contenute nel D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, nei contratti collettivi nazionale di lavoro per i dipendenti del Comparto Regioni-Autonomie locali vigenti nel tempo, nel codice civile (capo I, titolo II, libro V) e nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

Al dipendente viene consegnato all'atto della stipula il codice di comportamento del Comune di Mammola e il regolamento sul conferimento degli incarichi esterni.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Rappresentante del Comune

F.to Dott. Gianfranco ALI'

Il dipendente

F.to GULLUNI Damiano