



**CITTÀ DI ROCCADASPIDE**

*Medaglia di Bronzo al Merito Civile*  
*PROVINCIA DI SALERNO*



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

L'anno duemilaventitre, addì ..... del mese di ..... in Roccamare e nella sede comunale sita in Via G.Giuliani, n.6,

**TRA I SIGNORI:**

a) Dott.Luigi BELLISSIMO, nato il....., il quale interviene in nome, per conto e nell'interesse del Comune di Roccamare, in qualità di Responsabile dell'Area Economico-finanziaria del Comune stesso (codice fiscale Ente 82001710654), in esecuzione del Decreto Sindacale n..... del ..... di attribuzione dell'incarico dirigenziale;

**E**

b) Sig. S..... nato a ..... il ..... e residente a ..... in ....., codice fiscale .....

**Premesso** che l'art.22, comma 15 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 (decreto Madia), come modificato dall'art.1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n.162 (Decreto Milleproroghe) stabilisce "Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.";

**Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n.255 del 07.11.2022, di modifica ed integrazione al piano assunzionale anno 2022 e programmazione del fabbisogno per il triennio 2022/2024;

**Dato atto** che nella sopra citata delibera n.255/2022 è stata prevista l'applicazione dell'art.22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 (decreto Madia), come modificato dall'art.1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n.162 (Decreto Milleproroghe), per n.2 posti di istruttore direttivo amministrativo cat.D, posizione economica D1, Area Amministrativa e Area del Personale e n.2 posti di istruttore amministrativo cat.C, posizione economica C1- Area Amministrativa;

**Considerato** che con determinazione n.397 - RG 4058 del 21.11.2022 è stato approvato il bando per la procedura comparativa nell'ambito dell'istituto delle progressioni verticali riservate al personale dipendente ai sensi dell'art.22, comma 15 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, come modificato dalla L.n.113 del 06.08.2021, per le seguenti figure:

-n.2 posti di istruttore direttivo amministrativo cat.D, posizione economica D1, Area Amministrativa e Area del Personale;

-n.2 posti di istruttore amministrativo cat.C, posizione economica C1-Area Amministrativa;

**Richiamata** la determinazione dirigenziale n.58 del 16.02.2023 (reg.gen.n.216/2023) con cui sono stati approvati i verbali della Commissione esaminatrice n.1 del 26/01/2023, n.2 del 09/02/2023 relativi alla suddetta procedura;

**Dato atto** che la data di assunzione alle dipendenze del Comune di Roccamare è fissata nel giorno 01/03/2023, previa stipulazione del relativo contratto individuale di lavoro subordinato, come previsto dal vigente CCNL Regioni ed Autonomie Locali;

-che il dipendente ha dichiarato di non trovarsi in alcuna delle incompatibilità indicate dall'art.53 del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165;

Ciò premesso e ritenuto parte integrante e sostanziale del presente atto, in applicazione dei CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, tra le parti come sopra costituite,

### **SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:**

Art.1 - Il Comune di Roccadaspide, di seguito definito "Il Comune", rappresentato dal dott.Luigi BELLISSIMO Responsabile dell'Area Economico-finanziaria del Comune stesso, dispone a decorrere dal 1° MARZO 2023 l'assunzione a tempo indeterminato e pieno del Sig. .... nato a ..... il ..... e residente a ..... in ....., di seguito definito "dipendente", con classificazione nella categoria "C/D", posizione economica di accesso "C1/D1" e profilo professionale di "istruttore/istruttore direttivo".

Art.2 - Il dipendente, così inquadrato, dovrà prestare servizio presso l'Area..... e dovrà svolgere le mansioni proprie del profilo professionale attribuitogli di ".....", fatto salvo comunque quanto previsto dall'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, in materia di disciplina delle mansioni e sue integrazioni contrattuali. L'Ufficio e la destinazione per l'espletamento dell'attività lavorativa sono assegnate dal Responsabile di Area prima indicato.

Art.3 - Ai sensi dell'art.3, comma 2, del C.C.N.L. per la revisione dell'ordinamento professionale, il Responsabile di Area di appartenenza, potrà adibire il dipendente ad ogni mansione prevista della categoria nella quale è inserito il dipendente medesimo, purché professionalmente equivalente.

Art.4 - Il presente rapporto di lavoro subordinato è a tempo indeterminato con orario di lavoro a tempo pieno. Il dipendente, salva la possibilità di trasferimenti d'ufficio nei casi previsti dalla legge, deve permanere presso questo Ente per un periodo non inferiore a cinque anni e, in tale periodo, non può essere nemmeno comandato o distaccato presso altre PPAA. (articolo 3 del dl 90/2014, convertito in legge 114/2014, un nuovo comma 5-septies).

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. Per i termini di preavviso si fa rinvio alle disposizioni da ultimo introdotte dall'art.12 del CCNL 9 maggio 2006 ed art.20 CCNL 2018.

Art.6 - L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato nell'orario di servizio di cinque gg. alla settimana, ovvero dal lunedì al venerdì con entrata alle ore 8.00 e uscita alle 14.00 e rientri lavorativi pomeridiani nelle giornate di martedì e giovedì. L'articolazione dell'orario di lavoro potrà, comunque mutare in relazione alle diverse esigenze di servizio, secondo le indicazioni che verranno fornite dal Responsabile di Area di appartenenza il quale potrà anche autorizzare la fruizione da parte del dipendente dell'orario flessibile per motivate gravi esigenze personali e sempre funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Soltanto con espresso consenso del 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 dirigente.

Art.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. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità. Per la disciplina delle ferie si rimanda ai CCNL di competenza. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n.937 del 1977. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. In caso di

---

indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.

Art.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 delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, valevole per il biennio economico 2016-2018 ed ai sensi di legge, ivi compresa la indennità di vacanza contrattuale, il trattamento economico annuo al lordo delle ritenute di legge previdenziali e fiscali, con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno per la categoria "....." posizione economica ".....". In aggiunta al suddetto trattamento economico competerà il trattamento di fine rapporto, determinato ai sensi di legge e l'elemento perequativo di riferimento in base ai contratti di comparto. La tredicesima mensilità, nell'importo come sopra indicato, è stata calcolata sullo stipendio tabellare annuo nella misura spettante dal mese di agosto 2018 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.

Art.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. 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.97 del 21.06.2021 e del codice disciplinare contenuto nell'art.3 del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali dell'11 aprile 2008 e nel capo IV del D.Lgs.n.150/2009. A tale riguardo il dipendente dichiara di essere a conoscenza anche di quanto previsto dal vigente Regolamento di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Art.10 - Il dipendente dichiara inoltre, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico, privato, di lavoro autonomo, o parasubordinato. 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.

Art.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 GDPR (Regolamento Generale sulla Protezione Dati, in vigore in tutta l'Unione Europea dal 25 maggio 2018) e del decreto legislativo n.196/2003 e s.m. "Codice in materia di protezione dei dati personali" 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.

Art.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.

Art.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.

---

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

Letto, approvato e sottoscritto in Roccadaspide

IL DIPENDENTE

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

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.97 del 21.06.2021;
3. Codice disciplinare - art.3 - contenuto nel contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni - Enti Locali dell'11 aprile 2008 (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).

ROCCADASPIDE, li \_\_\_\_\_

Firma per ricevuta

IL DIPENDENTE

---