CITTÀ DI BISCEGLIE

REP/SRU n. 20/2023

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 90 DEL D.LGS. N. 267/2000

Il Comune di Bisceglie – Codice Fiscale 83001630728- rappresentato dalla Dott.ssa Vincenza Fornelli, in qualità di Dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino, abilitata a stipulare il presente contratto in nome e per conto del medesimo Ente ai sensi dell'art. 109 del TUEL;

e

il Sig. Nicola Antonio Mastrototaro, nato a [redacted] (di seguito indicato come "dipendente");

PREMESSO CHE:

- Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 55/2023, recante *"Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023/2025 - Piano Annuale delle assunzioni e ricognizione annuale delle eccedenze di personale 2023"*, modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 149/2023, recante *"Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023/2025 e Piano Annuale delle assunzioni - anno 2023 MODIFICA Deliberazione Giunta Comunale n. 55 del 20.02.2023"* si prevedeva il reclutamento, ai sensi dell'art. 90 del TUEL, di n. 1 "*Portavoce del Sindaco*" da inquadrare nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni;

- Con Determinazione Dirigenziale R.G. n. 932 del 29.08.2023 si provvedeva all'indizione della selezione pubblica per il reclutamento, ai sensi dell'art. 90 del TUEL, di n. 1 "Portavoce" da inquadrare nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni e da assegnare al Gabinetto del Sindaco;

- Con Decreto Sindacale n. 30 del 29.09.2023 avente ad oggetto il "Conferimento incarico di Portavoce del Sindaco" si procedeva al conferimento dell'incarico di Portavoce in favore del dipendente sopra menzionato;

- Con Determinazione Dirigenziale R.G. n. 1042 del 22.09.2023 si procedeva alla presa d'atto di tale Decreto e all'assunzione del succitato dipendente

Visto l'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000;

Visto l'art. 7 della Legge n. 150/2000;

[redacted] [redacted]

Visto 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 del 16 novembre 2022 per il triennio 2019/2021, in particolare l'art. 24;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Richiamato il vigente Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;

Richiamato, inoltre, il contratto collettivo decentrato integrativo per il periodo 2020/2022 stipulato in data 17 dicembre 2020;

Viste le dichiarazioni rese dal dipendente ai sensi dell'art. 36 del vigente Regolamento dei Concorsi comunale e acquisite agli atti d'ufficio;

STIPULANO

Il presente contratto individuale di lavoro, ai seguenti patti e condizioni:

1 - Tipologia del rapporto di lavoro

A tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art. 90 del TUEL;

Il rapporto di lavoro subordinato in oggetto è regolato dal presente contratto nonché dai contratti collettivi di parte giuridica ed economica vigenti nel tempo, i quali integrano a pieno titolo la disciplina del presente contratto, anche in relazione a congedi, permessi, malattia, cause di risoluzione e termini di preavviso.

2 - Inquadramento

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (*ex* Categoria D CCNL 2016/2018);

Profilo professionale: Portavoce del Sindaco.

Il Dipendente è assegnato al Gabinetto del Sindaco per l'espletamento dei compiti di diretta collaborazione con il Sindaco, al fine di supportarlo nell'esercizio delle sue funzioni di indirizzo e controllo ai fini dei rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione.

L'attività è limitata al supporto delle funzioni di indirizzo e controllo spettanti al Sindaco con esclusione di affidamento di attività gestionale.

3 - Trattamento economico

La retribuzione è quella prevista dal vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali, con riferimento alla categoria di inquadramento, come sotto indicato.

Stipendio tabellare annuo lordo: € 23.212,35 oltre alla tredicesima mensilità ed ogni indennità e/o emolumento dovuti ai sensi di legge e in base alle disposizioni contrattuali vigenti.

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

Al dipendente spetta l'emolumento unico di cui all'art. 90, comma 3, del D.lgs. n. 267/2000, stabilito con apposito Decreto Sindacale.

4 - Decorrenza del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro subordinato decorre dal 25.09.2023 sino alla scadenza del mandato del Sindaco.

Costituiscono ipotesi di risoluzione anticipata del presente contratto subordinato di lavoro il verificarsi di qualsiasi ipotesi di interruzione anticipata del mandato del Sindaco (dimissioni, impedimento, rimozione, decadenza o decesso) previste dalla normativa vigente in materia.

Costituisce, altresì, altresì ipotesi di risoluzione anticipata del contratto di lavoro presente:

- inosservanza delle direttive del Sindaco e mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- inadempienza grave e reiterata;
- pubblico interesse;
- in tutti i casi previsti dalla legge e dai Contratti Collettivi Nazionali – Funzioni Locali;
- nel caso in cui innovazioni del quadro normativo, in materia di personale e in materia finanziaria, possano determinare limitazioni o vincoli rilevanti che ne pregiudichino la prosecuzione.

5 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito dal C.C.N.L., attualmente è previsto in 36 ore settimanali, articolato in base alle esigenze organizzative della struttura di Staff, nel rispetto delle norme vigenti in materia e della flessibilità, con salvaguardia dei limiti massimi giornalieri e del periodo minimo di interruzione tra un turno e l'altro.

6 - Datore di lavoro, luogo e sede di lavoro

Il dipendente presta servizio secondo le direttive impartite dal Sindaco.

Il dipendente è consapevole di poter prestare la propria attività, anche al di fuori della sede comunale per le esigenze connesse con le funzioni di supporto all'espletamento del mandato sindacale.

7 - Obblighi derivanti dalla costituzione del rapporto di lavoro

La costituzione del rapporto di lavoro vincola il dipendente agli obblighi stabiliti dalla vigente normativa in materia. In particolare, il dipendente assume obbligatoriamente servizio alla data indicata. In caso di inadempienza, senza giustificato motivo comunicato e comprovato a questo Servizio/Ufficio entro la stessa data, il presente contratto è risolto di diritto e il Comune procederà con l'assunzione di altra unità di personale.

8 - Diritti e doveri del dipendente

Il dipendente è soggetto ai doveri e ai diritti stabiliti dalle norme di legge, dai contratti collettivi di lavoro, dai regolamenti dell'Ente, tutti vigenti e in quanto applicabili. In particolare, il dipendente è soggetto al Codice di comportamento dei dipendenti delle PP.AA. di cui al D.P.R. 13 giugno

[redacted] [redacted]

2023, n. 81, e al vigente Codice di comportamento del Comune di Bisceglie, consegnati contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto, e assume, quindi, comportamenti idonei.

Il lavoratore, sottoscrivendo il presente contratto, si impegna:

- 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 dai Responsabili dell'Area e preposti ai servizi competenti;
- a utilizzare gli strumenti di lavoro e le attrezzature forniti dall'amministrazione comunale con la necessaria diligenza.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (U.P.D.) è costituito presso il Servizio Risorse Umane.

Il dipendente dichiara espressamente che rispetterà il contenuto del Codice di comportamento dei dipendenti delle PP.AA. di cui al D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, e del vigente Codice di comportamento del Comune di Bisceglie e le misure previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) adottato dall'Ente come pubblicato sul sito del Comune, sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Dipendente si obbliga al rispetto delle norme anti-infortunistiche e all'uso di strumenti e protezioni a ciò destinati dall'amministrazione, sotto la sua personale responsabilità, nonché ad attenersi alle norme e alle istruzioni di servizio impartitegli dai responsabili del Comune e finalizzate all'osservanza della normativa in materia di sicurezza sul lavoro e di tutela dell'integrità fisica dei lavoratori, di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.

9 - Periodo di prova e preavviso

Il dipendente sarà sottoposto ad un periodo di prova di 4 settimane come previsto dall'art. 61, comma 2, del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022.

Decorsa la metà del periodo di prova, le parti possono recedere dal rapporto di lavoro, in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione del medesimo periodo di prova per malattia e/o infortuni sul lavoro ai sensi di quanto previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali.

La risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso è disciplinata dall'art. 12, del CCNL del 09.05.2006 del Comparto Funzioni Locali biennio economico 2004/2005.

10 - Ferie

La durata delle ferie che spettano di diritto al dipendente è prevista dall'art. 38 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la categoria degli Enti Locali per il triennio 2019 – 2021 del 16.11.2022.

11 – Diritto alla formazione

Il dipendente ha diritto di ricevere la formazione necessaria all'espletamento delle proprie mansioni.

[redacted]

12 - Requisiti per la costituzione del rapporto di lavoro

Il presente contratto di lavoro, che è stipulato con riserva di verifica del possesso dei requisiti necessari per l'accesso al pubblico impiego, è risolto di diritto, fatti salvi gli effetti prodotti ai sensi dell'articolo 2126 del codice civile, in mancanza degli stessi, anche parziale.

13 - Dichiarazione del dipendente: incompatibilità

Il dipendete dichiara, sotto la propria personale responsabilità e mediante la sottoscrizione della presente, di non avere altri rapporti di impiego privati pubblici, e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità/ inconferibilità/ conflitto di interessi previste dall'art.53, del D.Lgs.n.165/2001 e dal D. Lgs. n.39/2013 e ss.mm.ii..

Il dipendente si obbliga a non svolgere attività che possano concretamente configgere con quelle istituzionali del Comune e, comunque, a domandare preventiva autorizzazione per lo svolgimento di qualunque ulteriore attività pur se occasionale. Resta inteso che eventuali situazioni di "conflitto di interessi", anche potenziale, del dipendente devono essere formalmente comunicate al Comune non solo all'inizio del rapporto di lavoro ma anche in costanza di esso.

Il dipendente è tenuto a prendersi cura degli interessi del datore di lavoro, astenendosi da atteggiamenti che possano pregiudicarli e si impegna a non creare situazioni di concorrenza ai danni del datore di lavoro. Cessato il rapporto di lavoro, il divieto viene meno, in ogni caso si dà applicazione ai divieti di cui all'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii..

Il dipendente è tenuto al segreto d'ufficio e a mantenere riservate le informazioni apprese durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, non potendo trattenere in via diretta e/o confidenziale relazioni con organi di stampa e/o di comunicazione di massa sull'attività svolta.

14 - Codice di comportamento

Il Comune, all'atto della sottoscrizione del presente contratto, consegna al dipendente, che ne accusa ricevuta con la sottoscrizione medesima, copia del vigente Codice di comportamento.

Il dipendente assume, quindi, i comportamenti idonei al pieno rispetto delle norme ivi contenute.

15 - Imposta di bollo e registrazione – Esenzione

Il presente contratto di lavoro subordinato è esente dall'imposta di bollo, ai sensi del n. 25 della Tabella allegata al D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 642, e dall'imposta di registro, ai sensi dell'art. 10 della Tabella allegata al D.P.R. 26 aprile 1986, n. 131.

16 - Tutela dei dati personali

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 D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante "Codice in materia di protezione dei dati personali" e al "Regolamento europeo per la protezione dei dati personali" Regolamento UE n.679/2016 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.

[redacted]

Il Comune garantisce al dipendente che sottoscrivendo acconsente che il trattamento dei dati personali derivanti dal rapporto di lavoro verrà svolto nel rispetto del Regolamento UE n.679/2016 e del D. Lgs. n.196/2003 e ss.mm.ii..

17 - Norme applicabili – Rinvio

Il rapporto di lavoro, instaurato con il presente contratto, è regolato, per gli aspetti sia giuridici che economici, dalle norme comunitarie, dalle disposizioni di legge e di regolamento, nonché dai contratti collettivi nel tempo in vigore, anche per le cause di risoluzione dello stesso e per i termini di preavviso.

A tali norme e disposizioni è fatto espresso rinvio con la sottoscrizione del presente contratto.
È in ogni modo condizione risolutiva 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 o altresì la presentazione di dichiarazioni mendaci circa il possesso dei requisiti per l'assunzione o la produzione di documentazione non veritiera.

18 - Disposizioni finali

Le parti sottoscrivono il presente contratto in segno di benestare e incondizionata accettazione, prima dell'assunzione in servizio, dando atto che lo stesso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina previsti dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

Il presente contratto individuale di lavoro viene redatto in duplice originale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Bisceglie, lì 25 settembre 2023

Per il Comune di Bisceglie	Per accettazione Il Dipendente
Dott.ssa Vincenza FORNELLI [redacted]	Sig. Nicola Mastrototaro [redacted]