

SCHEMA DI CESSIONE CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO E STIPULA CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO PIENO “ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA” – CAT. D1 C.C.N.L. ENTI LOCALI

A seguito di procedura di mobilità volontaria ex. art. 30 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i.

Con la presente scrittura privata, che si redige in triplice originale, avente per le parti forza di legge,

TRA

- il Comune di MONTELIBRETTI, in atto legalmente rappresentato dalla Dott.ssa Giuseppina Antonelli, che interviene in qualità di Segretario Comunale e che nel prosieguo del contratto sarà indicato “CEDENTE”;
- il Comune di Fara in Sabina, in atto legalmente rappresentato dalla Dott.ssa Maria Luisa Agneni, designata con Decreto Sidacale n° 40 del 22/12/2020, con il quale è stata individuata quale sostituta del Dr. Santarelli, Responsabile del Settore VII, in ordine allo svolgimento e alla conclusione del procedimento di mobilità volontaria ex art. 30 DLgs 165/2001, per la copertura di un posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza, cat. D, ai sensi degli artt. 50, 109, e 110 del D.Lgs. n. 267/2000 e che nel prosieguo del contratto sarà indicato “CESSIONARIO”;

E

- la Dott.ssa Dominici Francesca, che nel prosieguo del contratto sarà indicato “LAVORATRICE CEDUTA”;

PREMESSO:

- che con determinazione n° 1510 del 06/11/2020 veniva approvato l’avviso pubblico di mobilità per la copertura di un posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza cat. D riservato ai dipendenti della Pubblica Amministrazione ai sensi dell’art. 30, comma 1, del DLgs 165/2001, allegando il relativo schema di domanda di partecipazione;
- che in data 06/11/2020, con prot. n° 24852 e n° 1829 di pubblicazione all’Albo Pretorio *on line*, l’Avviso e lo schema di domanda venivano pubblicati sul sito istituzionale e in Amministrazione Trasparente – sezione Bandi di Concorso per 30 giorni consecutivi;
- che con determinazione n° 1581/2020 lo schema di domanda veniva rettificato, in quanto, per mero errore materiale, al punto 9) riportava un requisito non richiesto dall’Avviso pubblico approvato;
- che con determinazione n° 1797 del 24/12/2020 è stata decisa l’ammissione alla procedura della candidata Dott.ssa Dominici Francesca;
- che con determinazione n° 1829 del 29/12/2020 è stato approvato il verbale della selezione e nominata vincitrice la Dott.ssa Francesca Dominici;
- che con DGC n° 115 del 30/12/2020 il Comune di Montelibretti rilasciava il nullaosta definitivo al trasferimento della lavoratrice in regime di mobilità ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001;

VISTA la determinazione n° ____ del _____ con la quale si dispone l’assunzione dell’interessata, la cui presa in servizio dovrà avvenire entro il 18 gennaio 2021;

RILEVATO che con i succitato atto si approva lo schema di cessione del contratto di lavoro subordinato;

RICHIAMATO l'art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. (T.U.P.I.), ed in particolare i commi 1 e 2-bis i quali testualmente prevedono:

“1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza.

Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità. (.omissis...)

2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria”;

RITENUTO di ricondurre la fattispecie disciplinata da tale articolo alla figura della cessione di contratto disciplinata dal Capo VIII del Titolo II del Libro IV del codice civile con gli articoli 1406 e ss., definendone così la nozione: “Ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive, se queste non sono state ancora eseguite, purché l'altra parte vi consenta”;

RICHIAMATI gli articoli nn. 12 e 20 del CCNL del 21 maggio 2018;

TUTTO CIO' PREMESSO

VISTI:

- gli artt. 1406 e ss. del Codice Civile;
- l'art. 19 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 che disciplina il contratto individuale di lavoro;
- i vigenti C.C.N.L. per il personale non dirigente Funzioni Locali e le disposizioni normative in materia di ogni rango;

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., recante: “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, ed in particolare le disposizioni contenute nel Capo II Sezione I artt. 4 e ss. in materia di lavoro ad orario ridotto e flessibile;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante: “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”;

LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE:

La narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente contratto.

ART. 1 – CESSIONE CONTRATTO DI LAVORO

1. Con il presente atto, il CEDENTE cede il contratto di lavoro stipulato in data 27/12/2017 con la Dott.ssa Francesca Dominici, già inquadrata nel profilo professionale di Istruttore Direttivo di Vigilanza, cat. D1, C.C.N.L. Enti Locali, in corso di validità e di esecuzione, al CESSIONARIO, a conclusione della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. indetta con determinazione n° 1510 del 06/11/2020 del Segretario Generale del Comune di Fara in Sabina.

ART. 2 – DISPOSIZIONI SPECIFICHE DELLA CESSIONE DI CONTRATTO

1. Il contratto viene ceduto ai sensi e per gli effetti di cui al Capo VIII del Titolo II del Libro IV (artt. 1406 e ss.) del codice civile.
2. Il cedente è liberato dalle sue obbligazioni verso il lavoratore ceduto dal momento in cui il contratto diventa efficace, fatte salve eventuali procedure di contenzioso in atto o non prescritte, conseguenti e/o derivanti dal rapporto ceduto. Il lavoratore ceduto può opporre al cessionario tutte le eccezioni derivanti dal contratto ma non quelle fondate su altri rapporti con il cedente e non esprimendo riserva alcuna ai sensi dell’art. 1409 del codice civile.
3. Il lavoratore ceduto esprime il proprio consenso alla cessione del contratto rendendo efficace la cessione nei suoi confronti con la sottoscrizione del presente contratto.
4. Il lavoratore ceduto non subirà, per effetto del suo passaggio alle dipendenze del CESSIONARIO, conseguenze giuridiche ed economiche pregiudizievoli, poiché il suo rapporto di lavoro subordinato viene ceduto senza soluzione di continuità e senza interrompere il rapporto di lavoro in corso
5. Il lavoratore ceduto conserva integralmente la posizione giuridica che ha acquisito e maturato presso l’Ente cedente per quanto riguarda l’anzianità di servizio effettiva, la categoria giuridica ed il profilo professionale posseduti, il trattamento di fine rapporto.

ART. 3 – TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO A SEGUITO DI CESSIONE CONTRATTO

1. Il rapporto di lavoro regolato dal presente contratto è a tempo indeterminato ed a tempo pieno di 36 ore settimanali.
2. Il rapporto di lavoro è regolato, oltre che dal contratto di lavoro ceduto e dal presente contratto di cessione, dai contratti collettivi di parte giuridica ed economica vigenti nel tempo, i quali integrano di pieno diritto la disciplina del presente contratto.

3. In caso di annullamento della procedura di mobilità il presente sarà risolto senza obbligo di preavviso.
4. Nel caso di assunzione effettuata in violazione di norme imperative di legge, resta fermo, anche a seguito dell'annullamento della originaria procedura di assunzione e della conseguente risoluzione del contratto, il diritto del dipendente al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro con esclusione di responsabilità da parte del cessionario.

ART. 4 – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ED INQUADRAMENTO

1. Con il presente atto, la Città di Fara in Sabina, a seguito del perfezionamento della procedura di mobilità volontaria esterna ex articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e conseguente cessione di contratto, assume alle proprie dipendenze la Dott.ssa Francesca Dominici, che accetta, quale dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno, con conferma di inquadramento, in applicazione dell'art. 12 CCNL del 21/05/2018 e dell'art. 3 del C.C.N.L. Enti Locali 14/09/1999, nel profilo professionale di – Istruttore Direttivo di Vigilanza – Categoria “D1” (giuridica) e posizione “D1” (economica), secondo la disciplina vigente del comparto Enti locali.
2. La sede di destinazione iniziale dell'attività lavorativa è individuata presso il CORPO DI POLIZIA LOCALE del Comune di Fara in Sabina, sito nella Delegazione Comunale in frazione Passo Corese di Fara in Sabina.
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/o modificazioni.

ART. 5 – MANSIONI

1. Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del CCNL sottoscritto il 31/03/1999 per la revisione dell'ordinamento professionale, il Comune potrà adibire il dipendente ceduto a ogni mansione della categoria nella quale è inserito il dipendente medesimo, purché professionalmente equivalente.
2. Il prestatore di lavoro viene assegnato, per lo svolgimento delle mansioni ascrittegli, al Corpo di Polizia Locale;

ART. 6 - DURATA DEL CONTRATTO E RAGIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Il presente rapporto di lavoro è di carattere subordinato a tempo indeterminato e tempo pieno (36 ore settimanali). La data di sottoscrizione è il 31/12/2020; la presa in servizio dovrà avvenire entro e non oltre il 18 gennaio 2021.

ART. 7 - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. La retribuzione è quella prevista dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto degli Enti Locali, con riferimento alla categoria e posizione economica di inquadramento D1, 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. 8 - LUOGO E SEDE DI LAVORO

1. L'attività lavorativa viene espletata presso il Comune di Fara in Sabina, Delegazione Comunale di Passo Corese – Via Servilia n° 74.

2. In funzione di eventuali provvedimenti di modifica della dotazione organica o di organizzazione del lavoro comportanti l'assegnazione a diverse mansioni, la sede di lavoro può mutare e sarà indicata nel provvedimento di assegnazione alle nuove mansioni o settore o ufficio, da parte del Responsabile di Settore.

ART. 9 - ORARIO DI LAVORO

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, secondo quanto stabilito dall'art. 22 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 e dagli artt. 4 e segg. del D.Lgs. n. 81/2015, e sarà articolato, nel rispetto delle normative vigenti nel Comune, secondo le necessità dell'Amministrazione. Il rispetto dell'orario assegnato costituisce per il prestatore di lavoro specifico obbligo contrattuale.

ART. 10 – OBBLIGO DI ASSUNZIONE DEL SERVIZIO E CLAUSOLA RISOLUTIVA ESPRESSA.

1. Il dipendente è obbligato ad assumere servizio alla data di decorrenza del rapporto entro il 18 gennaio 2021.

2. In caso di inadempimento del suddetto obbligo, senza giustificato motivo, adeguatamente comprovato, da comunicarsi all'Amministrazione entro i 2 giorni successivi alla data della decorrenza medesima, 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.

3. Al presente contratto non trova applicazione la disciplina del periodo di prova previsto per le nuove assunzioni, in quanto già superato nella medesima categoria e profilo professionale presso l'Ente di provenienza.

ART. 11 – FERIE E PERMESSI

1. Ai sensi dell'art. art. 28 del CCNL del 21/05/2018 il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuite pari a 28 giorni lavorativi annui, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera "a" della L. 23 dicembre 1977, n. 937, oltre 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare, con orario settimanale di lavoro articolato su cinque giorni. E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono, purché ricadente in giorno lavorativo.

2. Le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato secondo quanto stabilito dall'art. art. 28 del CCNL del 21/05/2018. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

3. Le ferie sono da fruire nel corso di ciascun anno solare e sono prorogabili al primo semestre successivo per indifferibili esigenze di servizio e al primo quadrimestre per motivate esigenze di carattere personale.

4. In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni stabilite dagli artt. 36, 37 e 38 del CCNL del 21/05/2018 e dall'art. 71 del D.L. n. 112 del 25/06/2008, convertito con legge n. 133 del 6/08/2008 e ss.mm.ii. (da ultimo con DL 9/2020).

ART. 12 – DIRITTI ED OBBLIGHI DEL PRESTATORE DI LAVORO

1. Il prestatore di lavoro è soggetto ai doveri ed ai diritti 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 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.

3. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui al D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 e del codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Fara in Sabina, equivale alla consegna degli stessi.

ART. 13 – INCOMPATIBILITÀ

1. 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. 165/2001.

2. Eventuali incarichi ottenuti da Amministrazioni Pubbliche o soggetti privati, ai sensi del citato 53 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, 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 dipendente l'applicazione delle sanzioni disciplinari e ogni altra conseguenza prevista da norme di 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 PTPC che viene consegnato al prestatore di lavoro il quale si impegna al rigoroso rispetto di tale prescrizione.

ART. 14 — DISCIPLINA

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei contratti 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.

ART. 15 - TUTELA DEI DATI PERSONALI

1. Il Comune garantisce al dipendente, che acconsente al trattamento dei propri dati personali, che detto trattamento derivante dal rapporto di lavoro in atto verrà svolto nel rispetto del Regolamento EU 2017/679 e del Decreto Legislativo n. 196/2003 e ss.mm.ii..

2. In ragione delle obbligazioni nascenti dal presente contratto il dipendente è autorizzato al trattamento dei dati personali e quindi nello svolgimento di tale attività dovrà attenersi alle disposizioni dettate in materia di privacy. È fatto divieto di effettuare il trattamento dei dati per fini diversi da quelli oggetto del presente contratto. Il dipendente è tenuto ad osservare rigorosamente le regole del segreto a proposito di fatti, informazioni, notizie o altro di cui avrà comunicazione e prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico in oggetto. Tali informazioni non potranno in

nessun modo essere cedute a terzi. Il dipendente è tenuto a non svolgere attività che creino danno all'immagine e pregiudizio al Comune di Fara in Sabina.

ART. 16 — DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per tutto quanto non previsto e disciplinato dal presente contratto, verranno applicate le norme e le condizioni contenute nel D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, nelle altre norme generali sul pubblico impiego, nel Codice Civile (capo I, titolo II, libro V), nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa in quanto applicabili, nonché nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del comparto Regioni – Autonomie Locali, nel contratto collettivo decentrato integrativo dell'Ente e nei vigenti Regolamenti comunali.

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.

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, su sette pagine in triplice originale, di cui uno viene consegnato al prestatore di lavoro, uno al cedente ed uno conservato agli atti del Comune di Fara in Sabina.

Letto, confermato e sottoscritto.

Data _____

Il lavoratore ceduto _____

Il cedente _____

Il cessionario _____