



Comune di Crosia

(Provincia di Cosenza)

“SETTORE FINANZIARIO”

- UFFICIO PERSONALE -

SCHEMA CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO IN ESECUZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA PER PROGRESSIONE VERTICALE RISERVATA AL PERSONALE INTERNO

L'anno ----- il giorno ----- del mese di -----, presso la sede Municipale del Comune di Crosia

TRA

Il Comune di Crosia, C.F. 87000330784 (che nel contesto del presente contratto è indicato più brevemente come “Comune”), rappresentato dalla Dott.ssa Simona Curia la quale dichiara di agire in nome e per conto del Comune di Crosia, ove per ragioni d'ufficio elegge il proprio domicilio, nella sua qualità di Responsabile del Settore Finanziario, incaricata alla stipula del presente contratto in virtù del decreto sindacale n. 05 del 29 maggio 2025;

E

_____ nato a _____ il _____ e residente a _____ Via _____, C.F. _____, vincitore della procedura comparata per passaggio di carriera (progressione verticale), riservata al personale di ruolo del Comune di Crosia per n. 1 posti nel profilo professionale Funzionario ed Elevata Qualificazione per il settore finanziario;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 30 settembre 2025, esecutiva, con la quale è stata approvata una rideterminazione della dotazione organica, prevedendo il passaggio di n. 2 unità a tempo pieno da Istruttore a Funzionario ed EQ;

Preso atto che con la deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 7 gennaio 2025, esecutiva, e le successive delibere di modifica le n. 26 del 27 febbraio 2025, n. 44 dell'8 maggio 2025, n. 56 del 03 giugno 2025 e n. 121 del 30 settembre 2025, nell'ambito del PIAO 2025-2027, è stata approvata la sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025-2027. Piano assunzionale 2025” nel quale sono state previste, fra l'altro, n. 2 progressioni di carriera tra le aree per l'Area dei funzionari ed EQ con accesso dall'Area degli Istruttori, di cui n. 1 per rafforzare il Settore Finanziario e n. 1 per rafforzare il Settore Tecnico;

Visto che l'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come modificato da ultimo dall'art. 3, c. 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che recita: "*1-bis. (...) Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le*

aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. (...)";

Vista la determinazione del Settore Finanziario n. 112 (R.G. n. 512) del 27 ottobre 2025, con la quale cui si è proceduto ad avviare la procedura comparativa ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis D.Lgs. n. 165/2001 e art. 15 del CCNL 16.11.2022 per la copertura, tramite progressione tra le aree riservata al personale dipendente, di n. 1 (un) posto vacante a tempo pieno dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D) presso il settore tecnico;

Vista la determinazione del Settore Finanziario n. ---- del ----- ad oggetto "Avviso di procedura comparativa ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis D.Lgs. n. 165/2001 e art. 15 del CCNL 16.11.2022 per la copertura, tramite progressione tra le aree riservata al personale dipendente, di n. 1 (un) posto vacante a tempo pieno dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D) presso il settore tecnico. Approvazione dei verbali, della graduatoria. Nomina vincitore e approvazione schema di contratto";

Visti:

- il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";
- il D.Lgs. n. 267/2000 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali";
- il C.C.N.L. Funzioni Locali del 16 novembre 2022;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

ART. 1 – COSTITUZIONE DI RAPPORTO DI LAVORO E INQUADRAMENTO

1. Il Sig. _____, vincitore della procedura comparativa per passaggio di carriera (progressione verticale), è collocato, a decorrere da -----, con rapporto a tempo indeterminato e a tempo pieno, nell'Area Funzionari ed Elevata qualificazione. La predetta assunzione, atteso che la stessa riguarda personale collocato nella categoria superiore, a seguito di procedura comparativa per il personale di ruolo nel Comune di Crosia, non è soggetto a periodo di prova, ai sensi dell'art. 15, comma 2 del C.C.N.L. del 16/11/2022 per il personale non dirigente del comparto "Funzioni locali";

ART. 2 – MANSIONI

1. Il dipendente dovrà svolgere le mansioni proprie del profilo professionale attribuito e come in via esemplificativa specificate per l'Area Funzionari ed Elevata qualificazione" nell'allegato "A" di cui al CCNL del 16/11/2022, relativo alla revisione del sistema di classificazione del 31.03.1999, fatto salvo quanto previsto dall'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001 in materia di attribuzione di mansioni equivalenti o superiori rispetto a quelle proprie della qualifica funzionale ricoperta.

ART. 3 – TIPOLOGIA E DURATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro regolato dal presente contratto è a tempo indeterminato e pieno, avrà inizio il -----.

2. Il rapporto di lavoro è regolato, oltre che dal presente contratto, dai contratti collettivi di parte giuridica ed economica vigenti nel tempo i quali integrano di pieno diritto la disciplina del presente contratto, anche in relazione a cause di risoluzione e termini di preavviso, salvo che non siano previste dalla legge o dai successivi contratti espresse integrazioni al contratto individuale.

ART. 4 – TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il trattamento economico è quello proprio Tabellare iniziale dell'Area Funzionari del vigente CCNL 2019/2021, più ogni altra indennità prevista dal contratto e dalla legge se estesa al personale comunale. Qualora il trattamento economico in godimento del dipendente dovesse essere superiore al trattamento tabellare iniziale della nuova categoria, il dipendente conserverà a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa Area.

ART. 5 – ORARIO DI LAVORO

1 L'orario di lavoro è di 36,00 ore settimanali secondo quanto stabilito dall'art. 29 del CCNL del 16/11/2022 ed è articolato nel rispetto delle normative vigenti nell'Ente. Il rispetto dell'orario assegnato è, per il lavoratore, specifico obbligo contrattuale.

ART. 6 – FERIE E GIORNATE DI RIPOSO

1. Il periodo di ferie spettante, per ogni anno di servizio, è pari a 28 giorni lavorativi, sono attribuite, inoltre, altre quattro giornate di riposo durante l'anno solare ai sensi della Legge 933/77. E' altresì considerata giornata festiva quella coincidente con la ricorrenza del Santo Patrono, purché ricadente in giorno lavorativo.

2. Ai sensi dell'art. 15 CCNL 2019/2021, comma 2, il dipendente conserva le ferie maturate e non fruite fino ad oggi.

ART. 7 – DIRITTI E DOVERI DEL PRESTATORE DI LAVORO

1. Il dipendente è soggetto ai diritti ed ai doveri 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 ed imparzialità nel rispetto delle direttive impartite dai superiori e delle prestazioni 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. Al dipendente è consegnata copia del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, pubblicato con D.P.R. n. 62 del 16.04.2013, e del codice di comportamento dei dipendenti del Comune, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 26/02/2014.

ART. 8 – INCOMPATIBILITA'

1. Il dipendente ha dichiarato 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 D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..

2. Eventuali incarichi ottenuti da amministrazioni pubbliche o soggetti privati, ai sensi del citato art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, 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 prestatore di lavoro l'applicazione delle sanzioni disciplinari ed ogni altra conseguenza prevista dalla legge.

4. 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 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 PTCP che viene consegnato al prestatore di lavoro il quale si impegna al rigoroso rispetto di tale prescrizione.

ART. 9 – DISCIPLINA

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

ART. 10 – DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto verranno applicate le norme e le condizioni contenute nel D.lgs. n. 165/2001, nel codice civile (Libro V, Titolo II, Capo I), nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa in quanto applicabili, nonché nel CCNL per i dipendenti del Comparto regioni ed autonomie locali, nel contratto collettivo decentrato integrativo e nei regolamenti del Comune.

ART. 11 – TUTELA DEI DATI PERSONALI

1. Il Comune garantisce che il trattamento dei dati personali derivanti dal rapporto di lavoro in atto verrà svolto nel rispetto del D. Lgs. 196/2003, “codice in materia di protezione dei dati personali”, del Regolamento UE 2016/679 e successive modifiche ed integrazioni, ovvero esclusivamente nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro e per le finalità connesse allo stesso.

ART. 12 - CONTROVERSIE

1. Per ogni controversia relativa al rapporto di lavoro è competente il Foro di Castrovillari.

Il Dipendente

Il Responsabile del Settore Finanziario

Dott.ssa Simona Curia