



comunità montana
dell'oltrepò pavese

CONTRATTO INDIVIDUALE PER RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE DI DIRITTO PRIVATO DI ALTA SPECIALIZZAZIONE

In esecuzione del Decreto del Presidente n. 2 del 12/09/2018 (quello di individuazione);

L'anno **2018** addì **ventuno** del mese di **settembre** in Varzi nella sede della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese

TRA

- Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese - CMOP – di seguito denominato "Ente" – Codice Fiscale 95002050185 rappresentata dal Responsabile dell'Area 1 - Geom. Giovanni Draghi;

E

- il dott. Giuseppe Bufalino di seguito denominato "dipendente", nato a Catania (CT) il 18/01/1989, residente a Tirano in via Pedrotti n. 1 (C.F. BFLGPP89A18C351S);

SI STIPULA IL SEGUENTE CONTRATTO DI LAVORO

a tempo determinato e parziale, di diritto privato di alta specializzazione ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, nonché del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese.

ART. 1 - OGGETTO

Al dipendente Giuseppe Bufalino viene conferito l'incarico di istruttore direttivo di alta specializzazione, in dotazione organica, mediante stipulazione di un contratto di diritto privato a tempo determinato e parziale, ai sensi dell'art. 110, comma 1 suddetto, per lo svolgimento delle funzioni di Responsabile dell'Area Programmazione, Relazioni Esterne, Sviluppo del sistema intercomunale permanente, cultura, scuola, turismo, attività sportive, servizi sociali informazioni per il pubblico. Lo stesso dovrà svolgere la propria attività lavorativa nel rispetto delle norme vigenti, sia nazionali che locali, con particolare riferimento allo Statuto e al Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi dell'Ente.

Al dipendente in quanto ai responsabile di servizio, nominato dal Presidente, spetta, in particolare, la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, mediante autonomi poteri di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo

Il dipendente è impegnato essenzialmente nello svolgimento delle attività e nel raggiungimento degli obiettivi connessi all'incarico, per la gestione e il coordinamento dei servizi ricondotti all'interno dell'Area programmazione, relazioni esterne e sviluppo del sistema intercomunale permanente della Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese.

Al dipendente potranno essere affidate le funzioni di titolare della posizione organizzativa dell'Area contabilità, dell'Ente attualmente coperta ad interim senza ulteriori riconoscimenti economici.

Il dipendente dovrà perseguire, altresì, eventuali altri obiettivi specifici assegnati dall'Amministrazione attraverso il Piano esecutivo di Gestione, Piano della Performance e Piano dettagliato degli obiettivi.



ART. 2 – DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto di lavoro

- avrà decorrenza con la stipula a seguito della nomina da parte del Presidente e che si risolverà di diritto al verificarsi delle condizioni di legge o comunque allo scadere del mandato del Presidente dando atto ai sensi dell'art. 25 dello statuto Presidente e la Giunta Esecutiva durano in carica sino a quando non sia divenuta esecutiva l'elezione dei successori;
- potrà essere prorogato o rinnovato ma non potrà essere trasformato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Non è previsto l'espletamento di un periodo di prova. Sia il dipendente che l'ente possono recedere in qualsiasi momento dal contratto prima della scadenza con il solo rispetto di un adeguato preavviso fissato in 30 (trenta) giorni. Non è previsto il rispetto del termine di preavviso ed il presente contratto s'intende risolto immediatamente, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro (cosiddetta "giusta causa"). Nel caso in questione, oltre a quanto previsto dal CCNL per i dipendenti degli Enti locali, entrambe le parti riconoscono come giusta causa anche:

- la valutazione effettuata dall'ente, di non idoneità della prestazione svolta dal dipendente in riferimento agli obiettivi sopra evidenziati e a quelli determinati dall'Amministrazione, con riferimento altresì ai tempi preventivati di realizzazione degli stessi. Per dare concreta attuazione a quanto previsto in questo punto verranno espletate apposite verifiche periodiche sullo stato di attuazione degli obiettivi programmati;
- la indisponibilità, da parte dell'ente, di porre a disposizione del dipendente le risorse, organizzative, umane ed economiche, indicate come necessarie al raggiungimento degli obiettivi prioritari evidenziati al precedente articolo 1.

Resta inteso che, ai sensi dell'art. 110, comma 4, del D. lgs. n. 267/2000, il presente contratto è da intendersi risolto di diritto nel caso in cui l'Ente dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie, ovvero in caso di scadenza anticipata del mandato elettorale del presidente. L'incarico, inoltre, può essere revocato prima della scadenza qualora, a seguito di nuovi interventi del legislatore, l'Amministrazione potrà esercitare le proprie facoltà assunzionali mediante indizione di concorso pubblico per la copertura a tempo indeterminato del posto in oggetto.

Al di fuori dei casi precedenti, la risoluzione del rapporto di lavoro è disciplinata da quanto previsto dal CCNL per i dipendenti degli Enti locali.

ART. 3 – RELAZIONI CON LA STRUTTURA

Il dipendente si obbliga a svolgere la sua prestazione in veste di Responsabile dell'Area programmazione, relazioni esterne e sviluppo del sistema intercomunale permanente, relazionandosi con gli organi di governo, con gli altri organi gestionali, con il Segretario, in osservanza dello Statuto, del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e servizi, che la dipendente con la sottoscrizione del presente contratto dichiara di accettare integralmente e senza condizioni.

Il dipendente si impegna a ricoprire anche il ruolo di responsabile dell'area finanziaria dell'ente attualmente coperta ad interim senza ulteriori riconoscimenti economici.

ART. 4 – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro posto in essere con il presente contratto impegna il dipendente ad una prestazione lavorativa settimanale minima di 36 ore.

Presso ogni comune della Comunità Montana sarà fornita una postazione determinata con l'allacciamento ai sistemi informativi comunali per l'espletamento di tutte le funzioni ed attività aventi ricadute su tutti i Comuni in coordinamento con gli organi di governo, con i Segretari e con le strutture competenti. E' inoltre prevista, in via



residuale e previa programmazione, la facoltà del dipendente di attivare modalità di smartworking compatibilmente con le attività e la flessibilità richiesta dalla responsabilità.

Altresì il dipendente verrà messo nelle condizioni di operare attraverso la disponibilità di idonee dotazione informatiche (hardware e software) e tecnologiche oltre ad idonei materiali bibliografici e supporti per la consultazione (online ed offline) relative alle materie di programmazione e governace degli enti locali per l'espletamento delle funzioni.

In caso di trasferta o missione sarà, in ogni caso, garantito un rimborso spese a titolo di indennizzo nel limite delle disposizioni vigenti. A tal fine il dipendente nell'esercizio delle sue funzioni avrà inoltre diritto, per ogni spostamento interno o esterno all'area di competenza, alla disponibilità dell'automezzo della Comunità montana, compatibilmente con le diverse esigenze dell'ente.

ART. 5 – TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

In relazione al presente incarico compete al dipendente il trattamento economico attualmente riconosciuto agli istruttori direttivi dell'Ente inquadrati in categoria giuridica D1, posizione economica D1, determinato secondo quanto stabilito dalla legge e dai vigenti C.C.N.L.. Saranno, altresì, erogati gli assegni per nucleo familiare se ed in quanto dovuti. Gli emolumenti spettanti sono corrisposti il 27° giorno di ogni mese.

Poiché verrà conferita al dipendente la titolarità di posizione organizzativa nell'Area dell'Area Programmazione, Relazioni Esterne, Sviluppo del sistema intercomunale permanente, cultura, scuola, turismo, attività sportive, servizi sociali informazioni per il pubblico, verrà attribuito altresì al medesimo il trattamento economico accessorio, composto dalla "retribuzione di posizione" e dalla "retribuzione di risultato" di cui all'art. 10 del C.C.N.L. – Nuovo ordinamento professionale del 31 marzo 1999, nella misura stabilita per il personale dell'ente; composto dalla "retribuzione di posizione" e dalla "retribuzione di risultato" di cui all'art. 10 del C.C.N.L. – Nuovo ordinamento professionale del 31 marzo 1999, nella misura stabilita per il personale dell'ente; pari ad euro 9.500,00 annui al lordo delle ritenute di legge

In relazione alle specifiche professionalità richieste verrà corrisposta un'indennità *ad personam* così come previsto dall'art. 110 co 3 pari a euro 1.000 mensili per 13 mensilità

Essendo la retribuzione annua rapportata, a norma di legge, a quella prevista dal C.C.N.L. del personale del Comparto Enti locali, essa potrà variare per effetto di eventuali incrementi economici che dovessero intervenire nel trattamento tabellare durante il periodo di vigenza del presente contratto.

Per tutto quanto attiene il trattamento di malattia, ferie ed altri istituti contrattuali, si fa rinvio alla disciplina prevista dal CCNL per i dipendenti del Comparto Enti locali.

ART. 6 – INCOMPATIBILITÀ, CUMULO DI IMPIEGHI ED INCARICHI

Il dipendente assume l'obbligo, per tutta la durata del rapporto, di prestare attività a favore dell'ente con obbligo di rispettare la disciplina vigente in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, astenendosi da attività e prestazioni professionali che si pongano in conflitto con quelle di cui al presente contratto.

Sono inoltre considerati come valore aggiunto per l'ente ogni attività di ricerca, formazione e docenza nelle materie oggetto dell'attività ed altre collaborazioni istituzionali, anche probono, sulle materie oggetto dell'attività del responsabile al fine di ampliare reti e relazioni all'interno del panorama locale, regionale e nazionale, a condizione che siano compatibili con il raggiungimento degli obiettivi dell'incarico e le responsabilità affidate.

ART. 7 – CODICE DI COMPORTAMENTO

In considerazione della funzione pubblica di cui è titolare il datore di lavoro – unione – il dipendente è soggetto al Codice disciplinare e di comportamento previsto dal CCNL per il personale dipendente degli enti locali nonché al codice di comportamento dell'unione, che si consegna in copia al dipendente alla sottoscrizione del presente contratto di lavoro.

Sempre in relazione a quanto sopra, per il presente contratto di lavoro non opera la disciplina prevista dall'art. 2103 del Codice civile.



ART. 8 – NORME FINALI E DI RINVIO

Per tutto quanto non già dettagliatamente previsto nel presente contratto o dallo stesso non rinviato ad altre norme di riferimento, si rimanda alla disciplina del CCNL per i dipendenti del Comparto Enti locali.

Il presente contratto viene redatto in carta semplice in relazione al disposto dell'art. 25 della tabella B) allegata al D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 642 e sostituisce il provvedimento di nomina previsto dagli artt. 17 e 28 del D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, producendone comunque gli effetti.

L'Amministrazione garantisce alla dipendente che il trattamento dei dati personali derivanti dal rapporto di lavoro in atto verrà svolto nel rispetto del D.Lgs. 196 del 30.06.2003.

Letto, confermato e sottoscritto.

Varzi li, 21/09/2018

per la Comunità Montana dell'Oltrepò Pavese

Il Responsabile del Servizio Finanziario

(Giovanni DRAGHI)



IL DIPENDENTE
(Giuseppe BUFALINO)