



**COMUNE DI TAORMINA  
CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA**

---

**Schema di Cessione Contratto individuale di lavoro a tempo pieno e indeterminato,**

**stipulato tra:**

- il COMUNE DI TAORMINA, con sede legale in Taormina, Corso Umberto I° N. 221, P.I.V.A.00299100834, rappresentato dal dott. Giuseppe Bartorilla, Segretario Generale e Responsabile di Area,

(di seguito “Comune CESSIONARIO”)

- il COMUNE DI GAGGI, con sede legale in Gaggi, Via E. Berlinguer – C.F. 87000110830, rappresentato dal dott. Giuseppe Piluso, Segretario Generale

(di seguito “Comune CEDENTE”)

e

la dott.ssa Angela La Torre, nata a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_, residente \_\_\_\_\_, in via \_\_\_\_\_, cod. fisc. \_\_\_\_\_

(di seguito “Lavoratrice ceduta”)

Visto il D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 recante “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 D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea”, in vigore dal 13 agosto 2022;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 sottoscritto dall’ARAN e dalle confederazioni sindacali firmatarie;

Visto il [C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022](#) sottoscritto dall'ARAN e dalle confederazioni sindacali firmatarie;

Visto il [D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165](#);

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”;

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

Richiamato inoltre il contratto collettivo decentrato integrativo vigente;

Vista la determinazione \_\_\_\_\_, con la quale si è stabilito di procedere all'assunzione del Lavoratore, a seguito di selezione pubblica per mobilità ex art. 30 del D.lgs n. 165/2001, giusto nulla osta prot. del ..... concesso dal Comune di Gaggi;

Ciò premesso

## **TRA LE PARTI SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE**

Il Comune assume alle proprie dipendenze il Lavoratore a decorrere dal 30.12.2023.

### **ART. 1 – CESSIONE CONTRATTO DI LAVORO**

1. Con il presente atto, il CEDENTE cede il contratto di lavoro stipulato in data \_\_\_\_\_ con la Dott.ssa La Torre Angela, assunta il \_\_\_\_\_ già inquadrata nel profilo professionale di Specialista in Attività Contabili, appartenente all'Area dei Funzionari e dell'E.Q. – ex posizione economica di inquadramento D/6, 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..

### **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, il Città di Taormina, 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 Angela La Torre, che accetta, quale dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno, con conferma di inquadramento, nel profilo professionale di Specialista in Attività Contabili, appartenente all'Area dei Funzionari e dell'E.Q. – ex posizione economica di inquadramento D/6, secondo la disciplina vigente del comparto Enti locali.

### **Art. 5 – MANSIONI**

Le mansioni assegnate dall'Ente al dipendente sono quelle risultanti dalle declaratorie del sistema di classificazione del personale del Comparto Regioni – Enti Locali della contrattazione collettiva applicabile

Ai sensi del sistema di classificazione del personale il lavoratore è tenuto a svolgere tutte le mansioni inerenti alle attività ricomprese nella declaratoria della categoria e del profilo di appartenenza e il datore di lavoro ha il potere di disporre delle stesse in relazione alle esigenze organizzative e produttive affidandogli, se del caso, mansioni professionalmente equivalenti.

Resta salvo comunque quanto previsto dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di disciplina delle mansioni

### **Art. 6 – TIPOLOGIA, DECORRENZA, DURATA E ORARIO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Il presente rapporto di lavoro è a tempo pieno ed indeterminato.

L'orario di lavoro è di n. 36 ore settimanali. L'articolazione della prestazione di servizio sarà disposta in funzione delle esigenze di servizio. Il Lavoratore si impegna a osservare l'orario di lavoro assegnato e si impegna, altresì, ad attestare la propria presenza in servizio, in entrata e in uscita, attraverso il sistema automatizzato di rilevazione delle presenze.

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

#### **Art. 7 – TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il trattamento economico fondamentale spettante al Lavoratore è quello previsto dal vigente C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni locali, con riferimento alla categoria di inquadramento.

#### **Art. 8– PERIODO DI PROVA**

Non è previsto alcun periodo di prova, trattandosi di assunzione per mobilità ex art. 30 del D.lgs n. 165/2001

#### **Art. 9–SEDE DI LAVORO**

Il dipendente espleta la sua attività lavorativa presso il Comune di Taormina ed è incardinato presso l'Area Economico finanziaria - Entrate. Nell'ambito delle esigenze organizzative è possibile l'assegnazione ad altra struttura operativa senza che siano apportate modifiche al presente contratto.

#### **Art. 10 – TRATTAMENTO GIURIDICO**

Per la fruizione delle ferie, dei permessi, delle assenze per malattia e per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso si applicano i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto "Regioni – autonomie locali".

#### **Art. 11 – OBBLIGHI DEL LAVORATORE – CODICE DI COMPORTAMENTO**

Il Lavoratore è tenuto a prestare l'attività lavorativa con diligenza, lealtà ed 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 Lavoratore si impegna ad osservare il codice di comportamento dei dipendenti della Pubblica Amministrazione approvato con del D.P.R. n. 62/2013 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*" e successive modifiche ed integrazioni nonché il Codice di Comportamento del Comune vigente.

Il Comune, all'atto della sottoscrizione del presente contratto, consegna al Lavoratore, che ne accusa ricevuta con la sottoscrizione medesima, copia del vigente Codice di comportamento. Il Lavoratore assume, quindi, i comportamenti idonei al pieno rispetto delle norme ivi contenute.

Il Lavoratore 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.

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
- al rispetto delle norme antinfortunistiche e all'uso di strumenti e protezioni a ciò destinati dall'amministrazione, sotto la sua personale responsabilità;
- a utilizzare gli strumenti di lavoro e le attrezzature forniti dall'amministrazione comunale con la necessaria diligenza.

### **Art. 12 – INCOMPATIBILITA'**

Il Lavoratore 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.

Eventuali incarichi ottenuti da amministrazioni pubbliche o soggetti privati che, ai sensi del citato art. 53 del [D.Lgs. 165/2001](#) e successive modificazioni ed integrazioni, necessitano di autorizzazione, potranno essere svolti dal Lavoratore previa concessione dell'autorizzazione stessa da parte dell'Amministrazione.

Le violazioni alle disposizioni sull'incompatibilità comportano nei confronti del Lavoratore l'applicazione delle sanzioni disciplinari e ogni altra conseguenza prevista da norme di legge.

Per altre condizioni non espressamente previste dal presente contratto, si fa riferimento alle disposizioni normative previste nei contratti collettivi di lavoro nel tempo vigenti e nei regolamenti interni di questo Ente.

### **Art. 13 TUTELA DEI DATI PERSONALI**

L'ente garantisce al Lavoratore, che acconsente al trattamento dei propri dati personali, in particolare di quelli sensibili derivanti dal rapporto di lavoro, che detto trattamento dei dati verrà svolto nel rispetto della normativa sulla privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e Regolamento Europeo 679/2016).

Si informa che i dati personali e i dati sensibili sono trattati solo ai fini specifici della gestione del rapporto di lavoro e sono conservati presso il servizio personale.

## **Art. 14 – INFORMATIVA SULL’ADESIONE AL FONDO PERSEO**

Ai sensi dell’art. 4, c. 1 dell’Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, sottoscritto in data 16 settembre 2021, si fornisce, all’atto della sottoscrizione del presente contratto, un’informativa sulle modalità di adesione al “Fondo Perseo”, con specifico ed espresso riferimento all’adesione mediante silenzio-assenso e al relativo termine, decorso il quale ha luogo l’iscrizione.

## **Art. 14 – BOLLO E REGISTRAZIONE – ESENZIONE**

Il presente contratto è esente dall’imposta di bollo, ai sensi del n. 25 della Tabella allegata al D.P.R. 26/0/1972 n. 642, e dall’imposta di registrazione, ai sensi dell’art. 10 della tabella allegata al D.P.R. 26/04/1986 n. 131.

## **Art. 16 – DISPOSIZIONI FINALI**

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.

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.

Le parti sottoscrivono il presente contratto, redatto in triplice originale, in segno di benessere 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.

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto individuale trova applicazione la disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo per il personale del comparto Funzioni locali.

PER IL COMUNE DI TAORMINA

PER IL COMUNE DI GAGGI

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

IL LAVORATORE

\_\_\_\_\_