

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE F.F.

N. 599/RE DEL 20 SETTEMBRE 2023

STRUTTURA PROPONENTE		Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali		
CODICE CRAM	DG.008	Ob.Funz.:	CIG: /	CUP:
OGGETTO	Attuazione Piano occupazionale 2022, approvato dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARSIAL n. 150/RE del 30/11/2022 e autorizzato dalla DGR 479 del 10/08/2023. Assunzione a tempo indeterminato, a tempo pieno, ai sensi del 1° comma dell'ex art. 20, D. Lgs. 75/2017 ss.mm.ii., di n. 2 unità con profilo professionale di "Esperti in Scienze Agrarie", Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D/1).			

ATTO CON SCRITTURE CONTABILI

SI ☐

NO ☒

ATTO CON IVA

COMMERCIALE ☐

ISTITUZIONALE ☐

Si dichiara la conformità della presente proposta di determinazione alle vigenti norme di legge e la regolarità della documentazione.

ESTENSORE (Debora Dipierro)			RESPONSABILE P.O. (Roberto Polegri)			DIRIGENTE DI AREA (Dott.ssa Patrizia Bergo)		
F.to Debora Dipierro								
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO (Dott.ssa Patrizia Bergo)								
CONTROLLO FISCALE								
ISTRUTTORE					A.P. GESTIONE AMMINISTRATIVA, CONTABILE E FISCALE			
CONTROLLO CONTABILE								
A CURA DEL SERVIZIO PROPONENTE					A CURA DEL A.C.B.			
ANNO FINANZIARIO	E/U	CAPITOLO	IMPORTO	ANNO	N.	DATA	COD. DEBITORE CREDITORE	
ISTRUTTORE (nome e cognome)			P.O. GESTIONE AMMINISTRATIVA, CONTABILE E FISCALE (Dott.ssa Sandra Cossa)			DIRIGENTE DI AREA (Dott.ssa Elisabetta Caldani)		

Il Direttore Generale f.f.

PUBBLICAZIONE		
PUBBLICAZIONE N° 599/RE	DELL'ALBO DELL'AGENZIA	DATA, lì 20/09/2023

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE F.F.

N. 599/RE DEL 20 SETTEMBRE 2023

OGGETTO: Attuazione Piano occupazionale 2022, approvato dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARSIAL n. 150/RE del 30/11/2022 e autorizzato dalla DGR 479 del 10/08/2023. Assunzione a tempo indeterminato, a tempo pieno, ai sensi del 1° comma dell'ex art. 20, D. Lgs. 75/2017 ss.mm.ii., di n. 2 unità con profilo professionale di "Esperti in Scienze Agrarie", Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D/1).

IL DIRETTORE GENERALE F.F.

- VISTA la Legge Regionale 10 gennaio 1995, n. 2, concernente l'Istituzione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) e ss.mm.ii.;
- VISTO lo Statuto, approvato con Deliberazione 20 luglio 2021, n. 472, avente ad oggetto "Approvazione dello Statuto dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) , ex art. 8- ter co.2 della Legge Regionale 10 gennaio 1995, n. 2",
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00100 del 15 giugno 2023, con il quale è stato nominato il Commissario Straordinario dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), nella persona del dott. Massimiliano Raffa;
- VISTA la Deliberazione del Commissario Straordinario 9 agosto 2023, n. 42/CS/RE, con la quale, in virtù dei poteri conferiti al C.d.A., è stata nominata, a far data 01 settembre 2023 e sino al 30 settembre 2023, Direttore Generale facenti funzioni di ARSIAL la Dott.ssa Dina Maini;
- VISTA la Determinazione del Direttore Generale 14 luglio 2022, n. 568/RE, con la quale è stato prorogato, per ulteriori anni due (2), l'incarico di responsabile della direzione dell'Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali, conferito, con decorrenza 12 agosto 2019, alla Dott.ssa Patrizia Bergo, giusta Determinazione del Direttore Generale 01 agosto 2019, n. 533;
- VISTA la Legge Regionale 30 marzo 2023, n. 1 – Legge di stabilità regionale 2023;
- VISTA la Legge Regionale 30 marzo 2023, n. 2, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario della Regione Lazio 2023-2025;
- VISTA la deliberazione del Commissario Straordinario n. 08/CS/RE del 17 marzo 2023, avente ad oggetto: "Approvazione ed adozione del Bilancio di previsione 2023/2025";
- VISTA la Deliberazione del Commissario Straordinario 18 luglio 2023, n. 35/CS/RE, avente ad oggetto "BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025. Adozione della variazione di Bilancio n. 4 Assestamento generale di Bilancio – Verifica della salvaguardia degli equilibri";
- VISTA la Deliberazione del Commissario Straordinario 30 agosto 2023, n. 45/CS/RE, avente ad oggetto "BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025. Adozione della variazione di Bilancio n. 5 ai sensi dell'art. 51 del D.lgs. 118/2011, nonché, dell'art. 24, comma 2, del Regolamento Regionale di contabilità del 9 novembre 2017, n. 26";
- VISTO il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, e ss.mm.ii.;

RICHIAMATI E VISTI

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., concernente le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 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"*;

Il C.C.N.L. del 16 novembre 2022 del Comparto Funzioni Locali, il quale all'art. 2, comma 8, conferma, per quanto dallo stesso contratto non previsto, la validità di tutte le disposizioni, in quanto compatibili con le previsioni del medesimo contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L.;

La Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. recante *"Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi"*;

Il decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii. *"Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE"*;

VISTO l'art. 20, del D. Lgs. n. 75/2017 (Legge Madia), recante *<Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.>* che detta speciali disposizioni volte ad offrire una tutela rispetto a forme di precariato protrattesi nel tempo, valorizzando, nel rispetto delle regole di cui all'art. 97 Cost., le professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di ciascuna amministrazione;

RICHIAMATO in particolare il comma 1 del suddetto articolo 20 che regola la stabilizzazione diretta (o a domanda) secondo i seguenti criteri *<Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

- a) *Il dipendente risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
- b) *Sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) *Abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;*

RICHIAMATO il Decreto Milleproroghe n. 228 del 30 dicembre 2021 convertito in legge n. 15 del 25 febbraio 2022 il quale, fermo restando i requisiti previsti alle lettere a) e b) della Legge Madia, ha esteso la possibilità della stabilizzazione a tutto il 2023, per il personale che abbia maturato al 31/12/2022 almeno tre anni di servizio anche non continuativi negli ultimi otto;

VISTE da ultimo le novità introdotte dal Decreto Legge n. 44 del 22 aprile 2023, convertito con Legge n.74/2023 in vigore dal 22 giugno 2023 recante *"Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni"*

pubbliche" che all'art. 3, comma 5 ha previsto che <Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, egli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, ((lettere a) e b),)) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione>;

VISTA la Circolare della Funzione Pubblica n. 03/2017 del 23/11/2017, integrata dalla circolare n. 1/2018, che contiene indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato;

CONSIDERATO che la stabilizzazione del personale precario utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non costituisce un diritto soggettivo del lavoratore a termine ma una scelta organizzativa che deve svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.: come ha affermato la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Regione Siciliana, nella deliberazione 6.11.2014, n. 192/PAR, *"la programmazione presuppone la ricognizione dell'effettivo fabbisogno di personale dell'ente, in relazione (fra l'altro) alle funzioni istituzionali da svolgere, ai carichi di lavoro, alle risorse finanziarie a disposizione; il percorso programmatico viene compiuto sulla base dell'analisi delle necessità oggettive, non costituisce di certo uno strumento che possa giustificare di per sé un ampliamento della dotazione organica, sorretto dall'unica necessità di soddisfare l'esigenza di procedere a nuove assunzioni o alla stabilizzazione dei lavoratori precari [...] Il problema non è stabilire se la necessità di stabilizzare il personale precario debba influenzare e condizionare la programmazione, ma semmai di comprendere se, dopo aver effettuato l'analisi del fabbisogno in funzione delle esigenze effettive dell'ente, emerga o meno la necessità di utilizzare dei profili professionali che, in concreto, coincidono con quelli del personale" precario in atto utilizzato dall'Agenzia;*

ATTESO E DATO ATTO che,

L'ARSIAL si trova nella condizione di poter applicare le nuove disposizioni per la valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile, contenute nell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 anche in considerazione della novellata formulazione dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 dove *"l'assetto organizzativo delle pubbliche amministrazioni viene affidato non più ad uno strumento programmatico, ma necessariamente statico, ma ad un piano essenzialmente gestionale, di natura dinamica"* (Consiglio di Stato Comm. Spec., 21 aprile 2017, n. 916, Parere sullo schema di decreto legislativo, di riforma del pubblico impiego (Punto 3.2.2.).

Il Consiglio di Stato ha specificato che *"viene affidata alla capacità (ed alla responsabilità) di ogni singola amministrazione l'individuazione concreta e in progress delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica"* (C.d.S, parere sullo schema di decreto legislativo di riforma del pubblico impiego, sopra richiamato);

La citata circolare n. 3/2017 afferma testualmente *"i primi due commi dell'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017 costituiscono i due pilastri portanti della possibilità che hanno le amministrazioni di avviare procedure di reclutamento speciale transitorio"*;

La medesima circolare n. 3/2017 impone, quali adempimenti preliminari all'attuazione del reclutamento speciale di cui all'art. 20, di operare una *"ricognizione del personale potenzialmente interessato e delle esigenze di professionalità da reclutare attraverso tali procedure"* (circolare 3/2017, pag. 5);

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARSIAL n. 150/RE del 30 novembre 2022 avente ad oggetto *"Programmazione triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) 2021 – 2023. – Piano occupazionale 2022"*;

VISTA la deliberazione n. 479 del 10 agosto 2023 con la quale la Giunta regionale ha preso atto della sopra citata deliberazione 150/RE/2023 autorizzando l'ARSIAL a procedere al reclutamento del personale, limitatamente all'annualità 2023, con riferimento alle assunzioni programmate per l'anno 2022, mediante l'utilizzazione del relativo budget assunzionale, in conformità alle norme vigenti e a quanto previsto nel Piano Triennale di Fabbisogno di Personale adottato;

RILEVATO che l'Agenzia nel Piano Occupazione 2022 ha previsto la stabilizzazione a domanda di n. 2 unità a tempo determinato in possesso dei requisiti previsti dall'ex art. 20 comma 1 del d.lgs. n. 75/2017 (Legge Madia) e ss.mm.ii;

TENUTO CONTO che il superamento del precariato, mediante la stabilizzazione dei rapporti di lavoro flessibili in atto, costituisce un obiettivo strategico dell'amministrazione, da attuare nel rispetto e compatibilmente con le norme e i vincoli normativi ed in coerenza con i fabbisogni di personale;

VISTE le istanze di stabilizzazione, rese ai sensi del sopra menzionato ex art. 20, comma 1, del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii., presentate dal dott. Federico Schiavi con PEC prot. n. 9099 del 21/08/2023 e dal dott. Francesco Pati con PEC prot. 8945 del 17/08/2023;

RICHIAMATE E VISTE le determinazioni del Direttore Generale n. 751 del 08/11/2019 e n. 753 di pari data con le quali l'Amministrazione, a seguito di procedura concorsuale, ha autorizzato l'assunzione, a far data 15/11/2019, rispettivamente del dott. Federico Schiavi e del dott. Francesco Pati, con contratto di lavoro, a tempo determinato a tempo pieno, con inquadramento in categoria D1 – posizione economica D1, con il profilo di "Esperto in Scienze Agrarie", al fine di poter dare esecuzione al PSR Lazio 2014/2020 per adempimenti relativi all'attuazione della Misura 10 – Sottomisura 10.2.1 - sostegno per la conservazione, l'uso e lo sviluppo di risorse genetiche in agricoltura;

TENUTO CONTO il contratto stipulato con i suddetti dipendenti è stato prorogato con successivi provvedimenti fino alla data 14/11/2022;

CONSIDERATO che attualmente i dipendenti in questione sono titolari, dalla data del 15/11/2022, di un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato, a tempo pieno, con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex art. D/1), con il profilo di "Esperto in Scienze Agrarie", stipulato a seguito di superamento di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VERIFICATO che,

Da una ricognizione effettuata dall'Area Risorse Umane, allo stato attuale solo i dipendenti in questione possiedono tutti i requisiti richiesti dalla procedura dettata dall'ex art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii. in quanto:

- risultano in servizio a tempo determinato successivamente alla data del 28 agosto 2015, presso questa Amministrazione;
- sono stati assunti a tempo determinato attingendo da una specifica graduatoria riferita a procedura selettiva per titoli ed esami in relazione alle medesime attività svolte ed intese come mansioni dell'area e della categoria professionale di appartenenza;
- hanno maturato, alle dipendenze dell'ARSIAL, almeno i tre anni minimi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto;

TENUTO che, come previsto dal citato all'art. 3 comma 5 del Decreto Legge n. 44 del 22 aprile 2023, convertito con Legge n.74/2023 in vigore dal 22 giugno 2023:

Sono state acquisite le relazioni illustrative prot. n. 2180 e n. 2181 del 08/08/2023 con le quali, il Dirigente dell'Area Tutela Risorse e Vigilanza sulle produzioni di Qualità ha espresso la valutazione positiva circa l'attività lavorativa svolta dai funzionari presso la propria struttura;

I funzionari hanno superato con esito favorevole il colloquio selettivo, come da verbale n. 1 del 19/09/2023 redatto dalla Commissione esaminatrice interna nominata giusta determinazione del Direttore Generale f.f. n. 577/RE del 15/09/2023;

VERIFICATA la sussistenza degli atti prodromici finalizzati alle assunzioni di personale, anche sulla scorta della Deliberazione della Corte Conti Veneto n.113/2019, come riportati nella Relazione istruttoria alla Deliberazione dell'Agenzia n. 150/RE del 30/11/2022 alla quale si fa espresso rinvio;

RITENUTO, pertanto

Di poter procedere, ai sensi dell'ex art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii. e in attuazione delle disposizioni contenute nel Piano occupazionale 2022, approvato con la citata deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARSIAL n. 150/RE del 30/11/2022 e autorizzato dalla DGR 479 del 10/08/23, all'immissione nei ruoli di ARSIAL dei dipendenti Dott. Federico Schiavi e Dott. Francesco Pati, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex art. D/1), con il profilo di "Esperti in Scienze Agrarie";

Di stabilire la data di assunzione in servizio nei ruoli dell'Agenzia con decorrenza dal 01 ottobre 2023;

Di stabilire che il rapporto tra l'ARSIAL e i suddetti dipendenti sarà regolato secondo le modalità e le clausole contenute in apposito contratto di lavoro a tempo indeterminato, full-time, da stipulare tramite scrittura privata, il cui schema, visto e approvato, si allega alla presente determinazione a formarne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che,

La spesa per le competenze fisse e continuative, per le indennità accessorie spettanti ai dipendenti, e relativi oneri a carico di ARSIAL, ai sensi della normativa nazionale di comparto e delle norme contrattuali decentrate vigenti, graverà sui competenti capitoli del bilancio di previsione per l'anno 2023 e pluriennale 2024-2025;

PRESO ATTO che la Dirigente dell'Area Risorse Umane è la responsabile unica del procedimento, ai sensi dell'art. 5 della L. 241/1990;

SU PROPOSTA della dirigente dell'Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali formulata sulla scorta dell'istruttoria effettuata di concerto con l'ufficio competente coordinato dal responsabile della P.O. Trattamento Giuridico;

DETERMINA

In conformità con le premesse che formano parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente determinazione,

DI PROCEDERE ai sensi dell'ex art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e ss.ms.ii. e in attuazione delle disposizioni contenute nel Piano occupazionale 2022, approvato dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARSIAL n. 150/RE del 30/11/2022 e autorizzato dalla DGR 479 del 10/08/23, all'immissione nei ruoli di ARSIAL dei dipendenti Dott. Federico Schiavi e Dott. Francesco Pati, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex art. D/1), con il profilo di "Esperti in Scienze Agrarie".

DI STABILIRE che il rapporto tra l'ARSIAL e i suddetti dipendenti sarà regolato secondo le modalità e le clausole contenute in apposito contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno, da stipulare tramite scrittura privata, il cui schema, visto e approvato, si allega alla presente determinazione a formarne parte integrante e sostanziale.

DI STABILIRE la data di assunzione in servizio nei ruoli dell'Agenzia con decorrenza dal 01 ottobre 2023.

DI DARE ATTO che la spesa per le competenze fisse e continuative, per le indennità accessorie spettanti alla dipendente, e relativi oneri a carico di ARSIAL, ai sensi della normativa nazionale di comparto e delle norme contrattuali decentrate vigenti, graverà sui competenti capitoli del bilancio di previsione per l'anno 2023 e pluriennale 2024-2025.

DI DARE ATTO che l'onere derivante dall'esecuzione del presente provvedimento è compatibile con il rispetto del vincolo della spesa per il personale imposto dalla vigente normativa sulla finanza pubblica per gli Enti soggetti al patto di stabilità.

DI NOTIFICARE il presente provvedimento agli interessati.

DI DEMANDARE alla Dirigente dell'Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali, l'adozione di tutti gli adempimenti tesi a dare esecuzione al presente provvedimento.

La presente determinazione, in quanto non soggetta a controllo, viene dichiarata immediatamente esecutiva.

Soggetto a pubblicazione				Tabelle			Pubblicazione documento	
Norma/e	Art.	c.	l.	Tempestivo	Semestrale	Annuale	Si	No
D.lgs. n. 33/2013	23			X			X	

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO CON
IMPIEGO A TEMPO PIENO**

(ART. N. 24 DEL C.C.N.L. 16/11/2022 E S.M.I. DEL - COMPARTO FUNZIONI LOCALI)

Rep. n. ____ del ____

L'anno duemilaventitre il giorno ____ del mese di ____, con la presente scrittura privata,

TRA

ARSIAL – Agenzia Regionale per lo sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL, di seguito per brevità Committente) - con sede in via Rodolfo Lanciani, n. 38 – 00162 - Roma, P.I. 04838391003, in persona del Direttore Generale____, domiciliato per la carica preso la sede centrale, Via Rodolfo Lanciani, n. 38 – 00162 Roma, il quale interviene nel presente atto a nome, per conto e nell'interesse dell'Agenzia;

E

Il dott.____, nato a ____ (____), il ____ e residente a ____ (____) in Via ____ n. ____, – CAP ____ C.F.: ____ di seguito denominato brevemente "dipendente";

VISTI

- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., concernente norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- Il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali vigente;

PREMESSO CHE

- Con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione di ARSIAL n. 150/RE del 30 novembre 2022 è stata approvata la "*Programmazione triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL) 2021 – 2023. – Piano occupazionale 2022*";
- Con la deliberazione n. 479 del 10 agosto 2023 la Giunta regionale ha preso atto della sopra citata deliberazione 150/RE/2023 autorizzando l'ARSIAL a procedere al reclutamento del personale, limitatamente all'annualità 2023, con riferimento alle assunzioni programmate per l'anno 2022, mediante l'utilizzazione del relativo budget assunzionale, in conformità alle norme vigenti e a quanto previsto nel Piano Triennale di Fabbisogno di Personale adottato;
- L'Agenzia nel Piano Occupazione 2022 ha previsto la stabilizzazione a domanda di n. 2 unità a tempo determinato in possesso dei requisiti previsti dall'ex art. 20 comma 1 del d.lgs. n. 75/2017 (Legge Madia) e ss.mm.ii;

- Con determinazione del Direttore Generale f.f n. ___ del ___ è stata autorizzata, ai sensi dell'ex art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e ss.ms.ii. e in attuazione delle disposizioni contenute nel suddetto Piano occupazionale 2022, l'immissione nei ruoli di ARSIAL del dott. ___ con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex art. D/1), con il profilo di "Esperto in Scienze Agrarie".

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente contratto.

ART. 1

Tipologia del rapporto di lavoro, inquadramento e decorrenza

Il Dott. ___, nato il ___ è inquadrato nei ruoli di ARSIAL con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno, nell'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex art. D/1), con il profilo di "Esperto in Scienze Agrarie", con decorrenza a far data dal 01 ottobre 2023.

Le eventuali variazioni al profilo professionale all'interno della categoria di appartenenza e le eventuali modificazioni all'iniziale assegnazione del posto di lavoro e del servizio di assegnazione, saranno adottate ai sensi della normativa e dei regolamenti vigenti al tempo delle suddette variazioni e modificazioni.

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. 2

Mansioni e compiti

Il dipendente è adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi; l'assegnazione di mansioni equivalenti da parte del dirigente in qualità di datore di lavoro costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

Le funzioni proprie del profilo, sono passibili di modiche ed integrazioni per effetto di diverse disposizioni, di carattere normativo, regolamentare ed organizzativo che dovessero intervenire, anche in forza dell'esercizio del potere semplificativo-determinativo.

L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito del potere modificativo dell'oggetto del contratto di lavoro nel rispetto dell'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. .

ART. 3

Periodo di prova

Ai sensi dell'art. 24 del CCNL del 16/11/2022, la dipendente assunta in servizio a tempo indeterminato è soggetta ad un periodo di prova di sei mesi.

Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, ai sensi dell'art. 48 (Assenze per malattie), dell'art. 49 (Infortuni sul lavoro e malattie professionali), dell'art. 50 (Malattie per gravi patologie) del CCNL vigente e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL stesso. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 38 (Infortunio) del CCNL vigente.

Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del precedente comma, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3 del presente articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, la dipendente si intende confermata in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

ART. 4 **Sede di lavoro**

La sede di lavoro è ARSIAL – Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio – ubicata in Via Rodolfo Lanciani, 38 - ROMA.

All'atto dell'assunzione il dipendente è assegnato all'Area _____, fatti salvi futuri ordini di servizio del Direttore Generale.

ART. 5 **Orario di lavoro**

Il dipendente svolgerà, nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo pieno, un orario di lavoro di 36 ore settimanali secondo quanto concordato con il dirigente della struttura di appartenenza, nel rispetto del "Regolamento dei tempi di lavoro" vigente.

Il rispetto dell'orario di lavoro assegnato costituisce per il prestatore di lavoro specifico obbligo contrattuale.

La retribuzione sarà commisurata alla durata della prestazione richiesta.

ART. 6

Cause di risoluzione, nullità, annullabilità

Il CCNL specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

Per le altre cause di nullità, annullabilità e risoluzione si rimanda alle disposizioni previste dal codice civile.

ART. 7

Incompatibilità, esclusività del rapporto e ulteriori incarichi

Il dipendente dichiara sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato che configurino il conflitto di interesse e alcuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. n. 153/2001 e s.m.i. e si impegna di darne immediata notizia qualora insorgessero in futuro, pena l'immediata risoluzione del presente contratto e fatto salvo l'eventuale risarcimento dei danni.

Il dipendente è tenuto all'esclusività di rapporto con l'ARSIAL e a prestare l'attività lavorativa con diligenza, lealtà ed imparzialità, nel rispetto delle direttive impartite, 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 e non può accettare incarichi diversi e di qualsiasi genere che non siano previamente autorizzati dall'Amministrazione nel rispetto dei limiti e delle modalità dettati dalla vigente normativa, fermo restando che tali prestazioni dovranno essere svolte al di fuori dell'orario di servizio e compatibilmente con il regolare espletamento delle funzioni previste dal presente contratto.

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

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. E', inoltre, vietato ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni. E', 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. 8

Trattamento economico e previdenziale

Al dipendente verrà corrisposta la retribuzione prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali con riferimento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D/1).

Spettano, altresì, la tredicesima mensilità, l'assegno per nucleo familiare se ed in quanto dovuto, nonché i trattamenti accessori secondo la contrattazione decentrata vigente nel tempo ed altresì gli aumenti contrattuali a seguito di rinnovo del CCNL Comparto Funzioni Locali.

Ai fini pensionistici e contributivi si applicherà la normativa vigente.

ART. 9

Diritti e doveri del prestatore di lavoro

Il dipendente è soggetto ai diritti e ai doveri stabiliti dalle norme di legge, dai contratti collettivi di lavoro, dai regolamenti dell'Agenzia, tutti vigenti ed in quanto applicabili.

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 delle pubbliche amministrazioni.

Al dipendente è consegnata copia del vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'ARSIAL, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 30/CS/RE del 05/07/2023.

Al dipendente è consegnata, altresì, contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto, l'informativa sulle modalità di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, disciplinate dall'apposito Accordo sottoscritto il 16/9/2021.

ART. 10

Tutela dei dati personali

Il dipendente acconsente che ARSIAL possa trattare i propri dati personali e quelli derivanti dal presente contratto. ARSIAL garantisce che il trattamento dei dati personali verrà svolto nel rispetto del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196 e s.m.i..

Ai sensi del predetto Decreto i dati personali saranno raccolti e conservati a cura dell'Agenzia per l'instaurazione e per la gestione del rapporto di lavoro e saranno trattati esclusivamente attraverso una banca dati automatizzata.

ART. 11

Norme di rinvio

Per tutto quanto non disciplinato tra le parti dal presente contratto, nel rapporto di lavoro verranno applicate le norme e condizioni contenute nel Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., nel codice civile (Libro V, Titolo II, Capo I), nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, in quanto applicabili, nonché nei CCNL per i dipendenti del Comparto Funzioni Locali, nel contratto collettivo decentrato integrativo e nei Regolamenti dell'Agenzia.

ART. 12
Foro competente

Per ogni controversia si individua il foro competente del Tribunale di Roma.

ART. 13
Imposta di bollo

Il presente contratto è esente dall'imposta di bollo, ai sensi della Tabella allegata al D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 642, modificato dall'art. 28 del D.P.R. 30 dicembre 1982, n. 955 e dall'imposta di registrazione, ai sensi dell'art. 10 della Tabella allegata al D.P.R. 26 aprile 1986, n. 131.

ART. 14
Disposizioni finali

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 s.m.i., in duplice originale, di cui uno viene consegnato al prestatore di lavoro ed uno conservato agli atti dell'Agenzia.

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.

Si dà atto che, la mancata presentazione in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto, costituisce clausola risolutiva dello stesso.

Letto, approvato e sottoscritto.

Roma, li _____

IL DIPENDENTE
(Dott. _____)

IL DIRETTORE GENERALE F.F.
(_____)