

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE F.F.

N. 781/RE DEL 20 SETTEMBRE 2022

Pratica n. 2556/RE del 20/09/2022

STRUTTURA PROPONENTE		Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione, Affari Generali
CODICE CRAM	DG.008	Obiettivo Funzione:
OGGETTO	Assunzione a tempo indeterminato, ai sensi del 1° comma dell'art. 20, D. Lgs. 75/2017, di n. 1 unità con profilo professionale di "Istruttore direttivo esperto giuridico-amministrativo", categoria D1 - Attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni - Aggiornamento piano occupazionale 2020, approvato con deliberazione del CdA n. 51 del 20/11/2020 e con la DGR n. 79 dell'11/02/2021.	

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)
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO (nome cognome)		

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°	781/RE	DELL'ALBO DELL'AGENZIA	DATA, il 20/09/2022

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE F.F.

N. 781/RE DEL 20 SETTEMBRE 2022

OGGETTO: Assunzione a tempo indeterminato, ai sensi del 1° comma dell'art. 20, D. Lgs. 75/2017, di n. 1 unità con profilo professionale di "Istruttore direttivo esperto giuridico-amministrativo", categoria D1 - Attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni - Aggiornamento piano occupazionale 2020, approvato con deliberazione del CdA n. 51 del 20/11/2020 e con la DGR n. 79 dell'11/02/2021.

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 il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00210 del 06 Settembre 2018, con il quale è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), nelle persone del Dott. Antonio Rosati, della Dott.ssa Angela Galasso e del Dott. Mauro Uniformi, ed è stato, altresì, nominato quale Presidente, con deleghe gestionali dirette, il Dott. Antonio Rosati;
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00164 del 01 Ottobre 2020, con il quale l'Ing. Mario Ciarla, è stato nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), con deleghe gestionali dirette, in sostituzione del dimissionario Dott. Antonio Rosati;
- PRESO ATTO delle dimissioni presentate dal Dott. Mauro Uniformi in data 13 Maggio 2021;
- VISTO il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00120 del 07 Giugno 2021, con il quale il Dott. Enrico Dellapietà, è stato nominato Componente del Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio (ARSIAL), in sostituzione del dott. Mauro Uniformi, dimissionario;
- VISTO il verbale del 30/06/2022, con il quale il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia ha preso atto che con nota prot. 6799 del 16/06/2022, la d.ssa Angela Galasso ha rassegnato le proprie dimissioni e che dette dimissioni sono state regolarmente trasmesse agli organi regionali competenti, per gli adempimenti conseguenti;
- VISTA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 18 luglio 2022, n. 73/RE, con la quale, in virtù dei poteri conferiti al C.d.A., è stato nominato Direttore Generale facenti funzioni di ARSIAL l'Avv. Maria Raffaella Bellantone;
- 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 Dicembre 2021, n. 21, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione della Regione Lazio 2022-2024, nonché il bilancio di Previsione Finanziario esercizi 2022-2024, approvato da ARSIAL con

deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 44/RE del 15 Dicembre 2021, avente ad oggetto: "Approvazione e adozione del Bilancio di previsione 2022-2024";

VISTA la Deliberazione del CdA 31 Gennaio 2022, n. 1/RE, con la quale è stata disposta "l'approvazione dei dati di preconsuntivo 2021. Aggiornamento del risultato presunto di amministrazione ai sensi del D.lgs. 118/2011, all. 4/2, punto 9.2 – Bilancio 2022/2024";

VISTE le Deliberazioni del CdA 24 Marzo 2022, n. 27/RE, e 06 Maggio 2022, n. 45/RE, con le quali sono stati approvati, ai sensi dell'art. n. 3, comma 4, del D.lgs. n. 118/2011 ed in ossequio al principio contabile all. 4/2 al citato decreto, punto 9.1, rispettivamente il "Riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi al 31.12.2021 e dei residui perenti ", e la "Integrazione al Riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi al 31.12.2021 e dei residui perenti ex art. 3, comma 4 del D.lgs. 118/2011 e s.m.i.";

VISTA la Deliberazione del CdA 28 Marzo 2022, n. 30/RE con la quale è stata apportata, 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, la variazione n. 1 al "Bilancio di previsione 2022-2024";

VISTA la Deliberazione del CdA 30 Maggio 2022, n. 56/RE, con la quale è stato approvato, il "Rendiconto di gestione per l'annualità 2021";

VISTA la Deliberazione del CdA 16 Settembre 2022, n. 104/RE con la quale è stata adottata la variazione n. 3 – Bilancio di previsione 2022-2024 – Assestamento generale di bilancio - Verifica salvaguardia equilibri di bilancio 2022-2024";

VISTO il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, e ss.mm.ii.;

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 C.C.N.L. vigente del 21 maggio 2018 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 dei precedenti C.C.N.L.;

Il Decreto Legislativo 15/06/2015, n. 81, recante disposizioni sui contratti di lavoro e revisione della normativa in materia di mansioni;

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";

Il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 avente ad oggetto "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;

VISTA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 18 febbraio 2019, n. 6 con la quale sono state definite le strutture operative in cui è articolata l'Agenzia;

RICHIAMATI

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio – Aggiornamento piano occupazionale 2020 - approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 51 del 20/11/2020;

La deliberazione della Giunta Regionale del Lazio n. 79 dell'11/02/2021 con la quale l'Agenzia è stata autorizzata a porre in essere gli atti necessari per il reperimento di personale mediante l'espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente;

DATO ATTO che nel Piano Occupazionale 2020 si è prevista l'acquisizione di n. 15 unità complessive di personale, di cui n. 5 attraverso le procedure di cui all'art. 20, commi 1 e 2 del decreto Legislativo n. 75/2017 e ss.mm.ii., per il personale in possesso dei requisiti previsti dalla predetta normativa;

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;

VISTO l'art. 20, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (Legge Madia), di seguito riportato, 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: *"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 posseda tutti i seguenti requisiti:*

- a) 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."*

ATTESO che il decreto cosiddetto "mille-proroghe" (decreto-legge 31 dicembre 2020, n. 183) con l'art. 1 comma 8, ha disposto l'inserimento del seguente periodo al comma 11-bis dell'art. 20 del Decreto Madia (d.lgs. n. 75/2017), valido inizialmente solo per il personale sanitario: *"ai fini del presente comma il termine per il requisito di cui al comma 1, lettera c), e al comma 2, lettera b), è stabilito alla data del 31 dicembre 2021, fatta salva l'anzianità di servizio già maturata sulla base delle disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto"*;

PRESO ATTO che solo successivamente, con la conversione in legge del decreto Mille proroghe (avvenuto con la legge 26 febbraio 2021 n. 21), tutti i precari degli Amministrazioni, ivi compresi quindi i dipendenti dei Comuni e degli altri enti locali, sono stati ammessi a beneficiare della estensione del termine ultimo per il conseguimento dell'anzianità di servizio di 36 mesi fino alla data del 31 dicembre 2022;

VISTO il decreto legge n. 80 del 09 giugno 2021 convertito in legge n. 113 del 6 agosto 2021, con il quale erano state previste le stabilizzazioni per tutto il 2022;

RICHIAMATO il Decreto Milleproroghe n. 228 del 30 dicembre 2021 convertito in legge n. 15 del 25 febbraio 2022 che ha esteso tale possibilità per tutto il 2023, per il personale in possesso dei 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 2023, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.*

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);

VISTA l'istanza di stabilizzazione, ai sensi del sopra menzionato art. 20, comma 1, del D. Lgs. 75/2017 e s.m.i., presentata dalla dott.ssa Alessia Velletrani con PEC prot. n. 7238 del 07/07/2022;

TENUTO CONTO la dott.ssa Velletrani è stata assunta, giusta determinazione del Direttore Generale n. 391/RE del 19/05/2022 e successiva determinazione di proroga contratto, per il periodo 01 giugno 2022- 31 settembre 2022, a tempo determinato, a tempo pieno, con inquadramento in categoria D1, posizione economica D1, profilo di "Esperto giuridico amministrativo", per l'espletamento degli adempimenti specialistici relativi all'attuazione della Misura 10 – Sottomisura 10.2.1 - sostegno per la conservazione, l'uso e lo sviluppo di risorse genetiche in agricoltura, a seguito di selezione pubblica per titoli e colloquio indetta con determinazione del Direttore Generale n. 206/RE del 24/03/2022;

VERIFICATO che,

Da una ricognizione effettuata dall'Area Risorse Umane, la dott.ssa Velletrani possiede tutti i requisiti richiesti dalla procedura dettata dall'art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 75/2017 e s.m.i. in quanto:

- risulta in servizio a tempo determinato successivamente alla data del 28 agosto 2015, presso questa Amministrazione;
- è stata assunta 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;
- ha maturato, alle dipendenze dell'ARSIAL, almeno i tre anni minimi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto;

CONSIDERATO E DATO ATTO che nella programmazione triennale dei fabbisogni – Aggiornamento piano occupazionale 2020 è previsto un posto di "Istruttore direttivo organizzativo amministrativo" da acquisire tramite le previsioni di cui all'art. 20, commi 1 e 2, del D.Lgs n. 75/2017;

CONSIDERATO che,

Il Piano dei Fabbisogni sarà finanziato con le risorse ordinariamente previste dal regime delle assunzioni con riferimento allo stesso triennio, assicurando procedure di reclutamento ordinario che garantiscano un adeguato accesso dall'esterno;

I contenuti della presente determinazione trovano copertura nel capitolo U.1.01.01.01.002.03 del bilancio di previsione per l'anno 2022;

L'Amministrazione si è determinata nel mantenere disponibili le risorse previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 onde non incorrere nel divieto di cui all'art. 20, comma 5, del citato D.lgs. 75/2017 (Cfr. Circolare 3/2017, pag. 7);

RITENUTO, pertanto

Di poter procedere, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e in ossequio alle disposizioni contenute nella deliberazione del CdA n. 51/2020 approvata dalla D.G.R. n. 79/2021, all'immissione nei ruoli di ARSIAL della dott.ssa Alessia Velletrani nata il 05/03/1973, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento in categoria giuridica D1 - posizione economica D1 - profilo di "Esperto giuridico-amministrativo";

Di stabilire la data di assunzione in servizio nei ruoli dell'Agenzia con decorrenza dal 01 ottobre 2022;

Di stabilire che il rapporto tra l'ARSIAL e la suddetta dipendente 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 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 2022 e pluriennale 2023-2024;

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;

D E T E R M I N A

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

DI PROCEDERE ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e s.m.i. e in ossequio alle disposizioni contenute nella deliberazione del CdA n. 51 del 20/11/2020 approvata dalla D.G.R. n. 79 dell'11/02/2021, all'immissione nei ruoli di ARSIAL della dott.ssa Alessia Velletrani nata il 05/03/1973, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento in categoria giuridica D1 - posizione economica D1 - profilo di "Esperto giuridico-amministrativo".

DI STABILIRE che il rapporto tra l'ARSIAL e la suddetta dipendente 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'Agenda con decorrenza dal 01 ottobre 2022.

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 2022 e pluriennale 2023-2024.

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 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. 19 DEL C.C.N.L 21/05/2018 E S.M.I. DEL - COMPARTO FUNZIONI LOCALI)

Rep. n. ___ del ___

L'anno duemilaventidue 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 f.f. Avv. Maria Raffaella Bellantone, domiciliato per la carica presso 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./dott.ssa ___, nato/a 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 deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 51 del 20/11/2020 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Agenzia per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio – Aggiornamento piano occupazionale 2020 -;
- Con la deliberazione della Giunta Regionale del Lazio n. 79 dell'11/02/2021 l'Agenzia è stata autorizzata a porre in essere gli atti necessari per il reperimento di personale mediante l'espletamento delle procedure previste dalla normativa vigente;
- Con determinazione del Direttore Generale f.f. n. ___ del ___ si è disposto di procedere, ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 e in ossequio alle disposizioni contenute nelle sopra citate deliberazioni del CdA n. 51/2020, D.G.R. n. 79/2021, all'immissione nei ruoli di ARSIAL della dott.ssa Alessia Velletrani, con contratto a tempo indeterminato, a tempo pieno, con inquadramento in categoria giuridica D1 – posizione economica D1 - profilo di "Esperto giuridico amministrativo".

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

La dott.ssa ____, nata il __ è inquadrata nei ruoli di ARSIAL con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno, nella categoria D - posizione economica D/1 - profilo professionale "Esperto giuridico amministrativo", con decorrenza a far data dal __.

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

La dipendente è adibita alle mansioni per le quali è stata assunta 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. 20 del CCNL del 21/05/2018, la dipendente assunta in servizio a tempo indeterminato è soggetto 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 e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti ai sensi dell'art. 72 del decreto legislativo n. 29 del 1993. In caso di malattia la 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 del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018.

Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

Decorso 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. 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; spetta altresì alla dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

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 la dipendente è assegnata all'Area _____, fatti salvi futuri ordini di servizio del Direttore Generale.

ART. 5 Orario di lavoro

La 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

La 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.

La 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.

La 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

Alla dipendente verrà corrisposta la retribuzione prevista dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali con riferimento alla categoria iniziale di inquadramento D, posizione economica D1.

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

La dipendente è soggetta 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.

La dipendente è tenuta 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.

Alla dipendente è consegnata copia del vigente Codice di comportamento dei dipendenti dell'ARSIAL, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 14 del 15/06/2017.

Alla 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

La 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'Agazia.

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'Agazia.

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 _____

LA DIPENDENTE
(Dott.ssa Alessia Velletrani)

IL DIRETTORE GENERALE F.F.
(Avv. Maria Raffaella Bellantone)