



CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 1 del mese di luglio, presso la sede del Comune di Vigone, piazza Palazzo Civico, 18

TRA

il Comune di Vigone, con sede in piazza Palazzo Civico, 18, codice fiscale 85003470011, nella persona della dott.ssa Laura FILLIOL, in qualità di Segretario Generale, la quale agisce nell'esclusivo interesse del Comune e domicilia per ragioni d'ufficio presso la sede comunale, abilitata a stipulare i contratti in nome e per conto del Comune di Vigone, di seguito denominato Comune, che rappresenta ai sensi dell'articolo 107, comma 3, del D.Lgs. 267/2000

E

il sig. Lippolis Nicola, nato a Fasano (BR) il 24/01/1971, codice fiscale LPPNCL71A24D508M, residente in via Cavour, 86 - Vigone (TO) (di seguito dipendente)

PREMESSO CHE:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 21/03/2024 è stato modificato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 contenuto nel P.I.A.O. – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024/2026 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 10 del 01/02/2024 in maniera tale da adeguare gli strumenti previsionali e programmatori citati all'esigenza di assunzione di n. 2 operatori tecnici (area degli Operatori del C.C.N.L. 16/11/2022);
- con determinazione della Segretaria Generale n. 360 in data 07/06/2024 è stato approvato il verbale unico ed esito della prova di idoneità effettuata in data 06/06/2024 rassegnato dalla Commissione esaminatrice nella selezione effettuata ai sensi dell'art. 16 della legge 56/87 per n. 2 operatori tecnici (area degli Operatori del C.C.N.L. 16/11/2022) a tempo pieno e indeterminato dal quale si rileva che, in seguito al completo e regolare espletamento della procedura selettiva è risultato idoneo il sig. Nicola Lippolis;
- con determinazione della Segretaria Generale n. del è stata disposta l'assunzione a tempo indeterminato e pieno del sig. Lippolis;
- il presente contratto viene redatto ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e degli articoli 24 e 25 del C.C.N.L. 16/11/2022 del personale del comparto delle Funzioni Locali che prescrivono che la costituzione del rapporto di lavoro avvenga con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della tipologia del rapporto di lavoro, della data di inizio del rapporto di lavoro, dell'area e profilo professionale di inquadramento, dello stipendio tabellare, della durata del periodo di prova, della sede di lavoro, del termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato e dell'informativa sulle modalità di adesione al Fondo Perseo Sirio;
- il sig. Lippolis Nicola dichiara:
 - di essere consapevole del fatto che l'articolo 3, comma 5-septies, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 Agosto 2014, n. 114 prevede che i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di

articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni;

- che a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro con il Comune di Vigone, non avrà altri rapporti di impiego pubblico o privato;
- di non esercitare il commercio, l'industria, né alcuna professione e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001;
- di essere consapevole del fatto che eventuali incarichi ottenuti da amministrazioni pubbliche o soggetti privati, ai sensi del citato art. 53 del D.Lgs. 165/2001 non potranno essere svolti senza che il dipendente sia stato preventivamente autorizzato dall'ente di appartenenza, previa verifica dell'assenza di situazioni di conflitto di interesse o incompatibilità, fatte salve le eccezioni relative alle attività che ai sensi della legge e dei regolamenti comunali possono essere svolte senza preventiva autorizzazione, le quali devono essere comunque comunicate preventivamente allo scopo di consentire la verifica sull'assenza di cause di conflitto di interesse o incompatibilità;
- di essere consapevole del fatto che le violazioni alle disposizioni sull'incompatibilità comportano, nei confronti del prestatore di lavoro, l'applicazione di sanzioni disciplinari ed ogni altra conseguenza prevista dalla legge;
- di essere consapevole del fatto che ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001 “i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali previsioni sono nulli. È, inoltre, prevista la restituzione obbligatoria dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”;
- di essere consapevole del fatto che l'inosservanza delle disposizioni contenute nel C.C.N.L. e nel contratto individuale di lavoro potrà dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari secondo la gravità delle infrazioni ed in conformità alla disciplina legislativa e contrattuale vigente in materia

Si conviene e stipula quanto segue:

Art. 1 – ASSUNZIONE, INQUADRAMENTO E PERIODO DI PROVA

1. Il **COMUNE DI VIGONE**, datore di lavoro, avente sede in Vigone, in Piazza Palazzo Civico n. 18, ha assunto alle proprie dipendenze a tempo indeterminato con impiego a tempo pieno con decorrenza dal 01/07/2024 il sig. Lippolis Nicola, nato a Fasano (BR) il 24/01/1971, codice fiscale LPPNCL71A24D508M, residente in via Cavour, 86 - Vigone (TO) al quale è stata assegnata la matricola – codice individuale di ente numero 1200520162 dando atto che il lavoratore ha dichiarato, ai sensi delle vigenti norme in materia, il possesso dei titoli e requisiti prescritti dalle disposizioni riguardanti l'accesso al rapporto di lavoro ed in particolare quelle richieste dagli atti relativi alla procedura d'assunzione di cui in epigrafe. L'eventuale non veridicità delle dichiarazioni rese dal dipendente, oltre a dar luogo all'applicazione delle sanzioni penali previste dalle norme vigenti in materia potrà produrre la risoluzione del rapporto di lavoro.
2. Il dipendente è stato assegnato, a far data dal 1 luglio 2024 al Settore Tecnico.
3. Il **COMUNE DI VIGONE**, datore di lavoro, avente sede in Vigone, in Piazza Palazzo Civico n. 18, inquadra il sig. Nicola Lippolis, matricola – codice individuale di ente numero 1200520162, nell'area degli Operatori del C.C.N.L. relativo al personale del comparto delle

Funzioni Locali per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 16/11/2022, profilo professionale di Operatore tecnico nel ruolo del personale del Comune. Il profilo professionale del dipendente è compreso nelle declaratorie di cui all'allegato "A" del citato C.C.N.L. 16/11/2022 nonché nell'elenco dei profili professionali specificatamente individuati dal Comune in relazione al proprio modello organizzativo, ai sensi dell'articolo 12, comma 6, del citato C.C.N.L. 16/11/2022, allegato al Regolamento Comunale sull'ordinamento Generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 23/03/2023.

4. La stabilità del rapporto di lavoro è subordinata al positivo superamento del periodo di prova, della durata di due mesi con decorrenza dal 01/07/2024. Al fine del compimento del suddetto periodo si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato, come previsto dall'art. 25, commi 3 e 4, del C.C.N.L. 16/11/2022.
5. Decorsa la metà del periodo di prova è facoltà di ciascuna delle parti recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso e senza indennità sostitutiva del preavviso, secondo le previsioni di cui all'art. 25, comma 6, del C.C.N.L. 16/11/2022 e sue successive modifiche. Il recesso del datore di lavoro deve comunque essere motivato.
6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
7. 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 espressamente previste dalla legge o dai successivi contratti espresse integrazioni al contratto individuale.
8. I contratti collettivi nazionali di lavoro (C.C.N.L.) applicati al rapporto sono i seguenti:
 - a) C.C.N.L. del Personale del comparto Funzioni Locali, stipulato il 16 novembre 2022 dall'Aran e da FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie Locali, CGIL, CISL, UIL e CISAL;
 - b) precedenti C.C.N.L. del personale del comparto Regioni Autonomie Locali, per quanto non disapplicati o incompatibili con il C.C.N.L. Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e consultabili alla pagina: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/contratti.html>;
 - c) successivi C.C.N.L. applicabili al personale non dirigente dipendente degli enti locali;
 - d) contratti collettivi nazionali quadro applicabili al comparto Funzioni Locali tempo per tempo vigenti e consultabili alla pagina: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/contratti-quadro.html>.
9. I contratti collettivi decentrati integrativi (CCDI) applicati al rapporto sono i seguenti (tutti consultabili alla pagina <https://www.contrattintegrativipa.it/ci/>):
 - a) CCDI per il triennio 2023/2025, stipulato il 2 Ottobre 2023 da CGIL FP e UIL FPL;
 - b) successivi CCDI che verranno stipulati e che saranno applicabili al personale dipendente del Comune di Vigone.
10. Le mansioni di prima assegnazione sono quelle corrispondenti al profilo professionale di Operatore tecnico descritte nell'allegato C "Profili professionali – Requisiti generali di accesso alle selezioni e ai concorsi pubblici – Titoli di studio, professionali o di servizio richiesti per i singoli profili professionali" al Regolamento Comunale sull'ordinamento Generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 23/03/2023, consultabile nell'intranet dei dipendenti e nel portale istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti Generali.
11. L'inquadramento è coerente l'ordinamento professionale del personale del comparto, attualmente regolato in linea generale dal titolo III del C.C.N.L. delle Funzioni Locali del 16/11/2022.

12. Il lavoratore è tenuto a svolgere tutte le mansioni riconducibili all'area professionale di appartenenza. Il datore di lavoro ha il potere di disporre delle stesse in relazione alle esigenze organizzative e produttive, affidandole, se ne occorre il caso, mansioni professionalmente equivalenti, sulla base della disciplina tempo per tempo vigente (art. 52 del D.Lgs. 165/2001 e art. 12, comma 4, del C.C.N.L. 16/11/2022).
13. In considerazione delle mansioni affidate, al sig. Nicola Lippolis è attribuita, in prima assegnazione, la posizione assicurativa INAIL n. 3201201050 voce 0730 In caso di modifica delle mansioni e/o del profilo professionale, la posizione assicurativa potrà subire conseguenti modifiche.
14. Al rapporto di lavoro si applicano:
 - le tutele assicurative erogate dall'INAIL;
 - le tutele previdenziali erogate dall'INPS (comprese le tutele relative al trattamento di fine rapporto, TFR).
15. Ad INAIL e INPS il Comune di Vigone versa i relativi contributi e accantonamenti

Art. 2 – SEDE E LUOGO DI LAVORO

1. La sede di lavoro è presso la sede municipale di piazza Palazzo Civico, 18 Vigone (TO).
2. Il lavoratore si impegna a prestare l'attività lavorativa in tutto il territorio comunale di Vigone in base alle esigenze di servizio. Per motivi organizzativi e di servizio, il lavoratore potrà essere chiamata a svolgere uscite di servizio e trasferte anche al di fuori del territorio comunale.
3. Ai sensi delle vigenti disposizioni normative che impongono l'esercizio associato di funzioni e servizi e di quelle che verranno emanate in prosieguo di tempo, il dipendente potrà dover prestare servizio in convenzione anche per altri Comuni.

Art. 3 – RETRIBUZIONE

1. La retribuzione è quella prevista dal CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, di seguito indicato:
 - retribuzione tabellare annua lorda: euro 18.283,31 oltre tredicesima mensilità;
 - indennità di comparto annua lorda: euro 471,72;
2. Saranno, inoltre, dovute le indennità previste dai C.C.N.L. e dalla legge, compresa l'indennità di vacanza contrattuale qualora e per il tempo in cui fossero spettanti. Sulle competenze lorde vengono operate le ritenute fiscali, previdenziali, assicurative e assistenziali previste dalla legge. Sarà corrisposto, inoltre, il trattamento retributivo accessorio nei limiti previsti dai C.C.N.L. Funzioni Locali, dai contratti collettivi decentrati integrativi dell'ente, e dalle disposizioni di legge, anche in base alle determinazioni interne rispetto al ruolo ricoperto nei periodi e nelle misure in cui esso è maturato.
3. Gli importi della retribuzione saranno automaticamente adeguati ai valori fissati dai C.C.N.L..
4. Il pagamento della retribuzione avviene in rate mensili entro il giorno 27 di ogni mese, con le seguenti eccezioni:
 - tredicesima mensilità (in pagamento nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno);
 - indennità per condizioni di lavoro, specifiche responsabilità e specifiche funzioni, le quali seguono la frequenza di liquidazione prevista dai contratti collettivi nazionali e decentrati tempo per tempo vigenti;
 - premi per la performance, che vengono liquidati dopo la conclusione del ciclo della performance di cui al D.Lgs. 150/2009 e/o dopo lo svolgimento delle relative procedure selettive.

Art. 4 – UNITÀ ORGANIZZATIVA DI ASSEGNAZIONE, ORARI, PAUSE, FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO

1. L'unità organizzativa di prima assegnazione del sig. Lippolis Nicola è il Settore Tecnico.
2. In prima assegnazione, il superiore diretto del sig. Lippolis Nicola è il Responsabile del Settore Tecnico, attualmente nella persona del geom. Mario Druetta.
3. Per esigenze organizzative sarà possibile l'assegnazione ad altra struttura operativa senza necessità di ulteriori accordi o di modifiche al presente contratto individuale di lavoro.
4. A decorrere dal 01/07/2024 l'orario di lavoro è fissato in 36 ore settimanali, non è articolato su turni, è suddiviso di norma nell'arco di cinque giornate lavorative settimanali, dal lunedì al venerdì, ed è attualmente articolato come segue:

lunedì	08:00/12:00	13:30/16:45
martedì	08:00/12:00	13:30/16:45
mercoledì	08:00/12:00	13:30/16:45
giovedì	08:00/12:00	13:30/16:45
venerdì	08:00/12:00	13:30/16:30
sabato		

5. Eventuali prestazioni di lavoro straordinario potranno essere autorizzate per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali entro i limiti previsti dai contratti collettivi e dalla legge e non possono essere utilizzate come strumento ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Per le prestazioni di lavoro straordinario è previsto un compenso quantificato come segue: si divide per 156 la retribuzione base mensile, costituita dallo stipendio tabellare, dai differenziali stipendiali, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art. 29, comma 4, del C.C.N.L. 22/01/2004, nonché dagli altri assegni personali riassorbibili di cui all'art. 15, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022. Il quoziente ottenuto viene incrementato del rateo della tredicesima mensilità. La somma ottenuta viene incrementata come segue:
 - +15% per il lavoro straordinario diurno;
 - + 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del giorno successivo);
 - + 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno e festivo.Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. 14/09/2000, in caso di straordinario prestato nel giorno di riposo settimanale al dipendente viene corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente reso, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente autorizzata dal responsabile del servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, ed è esclusa qualsiasi forma generalizzata di autorizzazione.
6. I C.C.N.L. applicabili stabiliscono che la prestazione individuale di lavoro, a qualunque titolo resa, non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di dieci ore.
7. L'orario di servizio e di lavoro possono essere modificati per esigenze organizzative o di servizio. Il rispetto dell'orario assegnato è, per il lavoratore, specifico obbligo contrattuale.
8. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno trenta minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche;
9. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti, e va fruita con le modalità indicate nella deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 27/12/2007;

10. Il datore di lavoro non utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati di cui all'art. 1-bis del D.Lgs. 152/1997, tuttavia si precisa che ha installato un sistema di videosorveglianza per esigenze di sicurezza pubblica. Tale sistema non viene utilizzato per il controllo dell'attività lavorativa e a tutela della dignità dei lavoratori bensì per sicurezza pubblica, fatta eccezione circa i controlli sul rispetto del disciplinare interno per l'utilizzo dei sistemi, dati e strumenti informatici.

Art. 5 – FERIE

1. Spettano al dipendente in proporzione al servizio prestato:
 - 26 giorni di ferie all'anno (28 dopo 3 anni di servizio, conteggiando a questo scopo anche il servizio eventualmente già svolto in passato alle dipendenze di altri enti della pubblica amministrazione) comprensivi delle 2 giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937;
 - 4 giornate di riposo, da fruire nell'anno solare (e pertanto mai posticipabili agli anni seguenti né mai monetizzabili), ai sensi ed alle condizioni previste dalla citata legge 937/1977.
2. La fruizione delle ferie nell'anno in cui maturano è diritto e dovere del dipendente. Le ferie sono infatti un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse devono essere fruite, previa tempestiva autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte del datore di lavoro deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale. Il Responsabile del Settore pianifica le ferie dei/delle dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.
3. Ulteriori dettagli sulla fruizione delle ferie sono contenuti nell'articolo 38 del C.C.N.L. 16.11.2022.

Art. 6 – ASSENZE PER MALATTIA

1. In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni stabilite negli articoli 48, 49 e 50 del C.C.N.L. 16/11/2022.
2. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza e *all'Ufficio Personale* tempestivamente e comunque entro l'inizio dell'orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza, fornendo il numero di protocollo del certificato di malattia, se disponibile.
3. In caso di assenza per malattia, le fasce di reperibilità sono attualmente fissate come segue: dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle ore 18.00. L'obbligo di reperibilità sussiste anche nei giorni non lavorativi e festivi.
4. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è riconducibile ad una delle seguenti situazioni, per le quali è necessario fornire adeguata evidenza (art. 4 del D.M. 206/2017):
 - patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
 - causa di servizio riconosciuta, che abbia dato luogo ad una menomazione unica o plurima ascrivibile alle prime tre categorie della tabella A allegata al D.P.R. 834/1981, oppure a patologie rientranti nella tabella E del medesimo decreto;
 - stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.
5. Nel caso in cui il dipendente debba allontanarsi dal proprio domicilio durante le fasce di reperibilità, per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Ufficio Personale che provvederà ad informare l'I.N.P.S.. L'interessato per le indicate assenze dal domicilio deve

essere in grado di produrre adeguata documentazione probante, a tutela della propria posizione giuridica (messaggio I.N.P.S. n. 1399/2018).

6. La visita fiscale è richiesta obbligatoriamente d'ufficio, sin dal primo giorno di malattia, quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative (art. 55-septies, comma 5, del D.Lgs. 165/2001). Il controllo può essere effettuato anche in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale (art. 2 del D.M. 206/2017).
7. Il dipendente deve comunicare preventivamente all'ente la variazione, durante il periodo di assenza, dell'indirizzo di reperibilità ed ogni altra informazione utile.
8. Il rientro anticipato dalla malattia può avvenire solo mediante la produzione di un certificato medico che attesti la riduzione della prognosi inizialmente fissata, rilasciato dal medesimo medico che aveva redatto il certificato contenente la prognosi originaria (art. 9 del D.M. 206/2017).
9. Nel caso in cui il dipendente sia stato costretto ad assentarsi dal servizio per un'infermità provocata dal comportamento colposo o doloso di un soggetto terzo e che abbia comportato un risarcimento espressamente riferito al "danno da mancato guadagno", il dipendente stesso è tenuto a versare all'ente datore di lavoro una quota di tale risarcimento pari al valore del suo costo lordo (retribuzione e oneri riflessi), riferito al periodo di assenza (art. 48, comma 17, del C.C.N.L. 16/11/2022). La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile, per cui si sollecita ogni singolo dipendente a segnalare all'Ufficio Personale, contestualmente alla comunicazione per malattia, tutti gli elementi utili allo scopo.

Art. 7 – PERMESSI E CONGEDI

1. Spetta al lavoratore la facoltà di chiedere, ove se ne realizzino i presupposti e sia rispettata la procedura indicata nel disciplinare di regolamentazione del rapporto di lavoro i seguenti permessi e congedi retribuiti (tra parentesi le fonti normative alle quali si rinvia), fino ad un massimo di ore e/o giorni come di seguito indicato.

A – Permessi e congedi per la tutela del diritto allo studio:

- per la partecipazione a concorsi, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, o esami, procedure selettive per i passaggi tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: 8 giorni all'anno (art. 40 del C.C.N.L. 16/11/2022);
- per l'esercizio del diritto allo studio, con le modalità e i presupposti di cui all'art. 46 del C.C.N.L. 16/11/2022: 150 ore annue.

B – Permessi e congedi per motivi istituzionali:

- per lo svolgimento delle funzioni di giudice onorario o di vice-procuratore onorario: i permessi necessari allo svolgimento delle funzioni, secondo quanto previsto dall'art. 20 del C.C.N.L. 22/01/2004;
- in occasione dei referendum popolari e delle elezioni politiche, europee, regionali ed amministrative, spettano ai presidenti di seggio, ai segretari di seggio, agli scrutatori, ai rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione dei referendum, ai rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, i permessi per la durata delle relative operazioni elettorali oltre al riposo compensativo per il servizio svolto nei giorni festivi o non lavorativi (art. 119 del D.P.R. 30/03/1957, n. 361);
- per la partecipazione a ciascuna seduta dei rispettivi consigli e per il raggiungimento del luogo di suo svolgimento da parte dei componenti dei consigli comunali, provinciali, metropolitani, delle comunità montane e delle unioni di comuni, nonché dei consigli circoscrizionali dei comuni con popolazione superiore a 500.000 abitanti (art. 79, comma

1, del D.Lgs. 267/2000): permessi per il tempo strettamente necessario alla partecipazione alla seduta e al raggiungimento della sede del suo svolgimento, oltre al riposo per l'intera giornata successiva, nel caso in cui i lavori delle adunanze dei consigli si protraggano oltre la mezzanotte;

- per i componenti delle giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane, nonché degli organi esecutivi dei consigli circoscrizionali, dei municipi, delle unioni di comuni e dei consorzi fra enti locali, per i componenti delle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite nonché delle commissioni comunali previste per legge, per i membri delle conferenze dei capogruppo e degli organismi di pari opportunità previsti dagli statuti e dai regolamenti consiliari (art. 79, comma 3, del D.Lgs. 267/2000): permessi per il tempo necessario allo svolgimento delle sedute di tali organi collegiali nonché per il tempo necessario a raggiungere il luogo del loro svolgimento e per rientrare poi al posto di lavoro;
- per i componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni, delle comunità montane e dei consorzi fra enti locali, per i presidenti dei consigli comunali, provinciali e circoscrizionali, per i presidenti dei gruppi consiliari delle province e dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti: un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci, i presidenti delle province, i sindaci metropolitani, presidenti delle comunità montane, i presidenti dei consigli provinciali e dei consigli dei comuni con popolazione superiore a 30.000 abitanti (art. 79, comma 4, del D.Lgs. 267/2000);
- per lo svolgimento delle funzioni di rappresentante di ente locale presso associazioni internazionali, nazionali e regionali tra enti locali: permessi con le modalità stabilite dall'art. 85 del D.Lgs. 267/2000;
- per lo svolgimento delle funzioni di presidente e componente dei consigli di amministrazione di aziende speciali: permessi per la durata delle sedute di tali organi collegiali nonché per il tempo necessario a raggiungere il luogo del loro svolgimento e per rientrare poi al posto di lavoro oltre a 24 ore al mese (articoli 79 e 87 del D.Lgs. 267/2000);
- per lo svolgimento delle funzioni di rappresentante dell'azienda speciale presso le associazioni internazionali, nazionali e regionali tra enti locali: permessi con le modalità stabilite dagli articoli 85 e 87 del D.Lgs. 267/2000;
- per lo svolgimento della funzione di giudice popolare: permessi per le giornate di svolgimento delle udienze o di altre attività connesse alla funzione di giudice popolare (art. 11 della legge 287/1951);
- per l'esercizio delle funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità nazionali e regionali, nella misura in cui sussistano i presupposti di cui all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. 198/2006: 50 ore mensili medie;
- per l'esercizio delle funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità provinciali, nella misura in cui sussistano i presupposti di cui all'art. 17, comma 1, del D.Lgs. 198/2006: 30 ore mensili medie.

C – Permessi e congedi a tutela della genitorialità e della famiglia:

- per il lutto dovuto al decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado, degli affini entro il primo grado o del convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50, della legge 76/2016: 3 giorni per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso, ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso (art. 40 del C.C.N.L. 16/11/2022);
- in occasione del matrimonio: 15 giorni consecutivi (art. 40 del C.C.N.L. 16/11/2022);
- in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o il lavoratore risulti da

- certificazione anagrafica (art. 4, comma 1, della legge 53/2000): 3 giorni all'anno;
- per le madri e le madri adottive: congedo obbligatorio di maternità di cinque mesi, da fruire con le modalità e i prolungamenti previsti dagli articoli da 16 a 26 del D.Lgs. 151/2001 (art. 45 del C.C.N.L. 16/11/2022);
 - per le madri affidatarie: congedo obbligatorio di maternità di tre mesi, da fruire con le modalità previste dall'articolo 26 del D.Lgs. 151/2001 (art. 45 del C.C.N.L. 16/11/2022);
 - per i padri, i padri adottivi e i padri affidatari: congedo obbligatorio di paternità di 10 giorni da fruire con le modalità stabilite dall'art. 27-bis del D.Lgs. 151/2001;
 - per i padri, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre: un numero di giorni corrispondente al congedo di maternità non fruito dalla madre, da fruire con le modalità stabilite dall'art. 28 del D.Lgs. 151/2001;
 - per i genitori, i genitori adottivi e i genitori affidatari: congedi parentali ex art. 32 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, inclusi 30 giorni di congedi parentali retribuiti spettanti ai sensi del combinato disposto degli articoli 32 e 36 del D.Lgs. 151/2001 e dell'articolo 45 del C.C.N.L. 16/11/2022 e fruibili in alternativa tra i due genitori, i due genitori adottivi e i due genitori affidatari;
 - per le madri (art. 39 del D.Lgs. 151/2001) e per i padri (nei casi previsti degli artt. 40 e 45 del D.Lgs. 151/2001): due ore di riposo giornaliero (4 ore nei casi di parto plurimo) con le modalità di cui all'art. 41 del D.Lgs. 151/2001);
 - per i padri e per le madri (anche in caso di adozione o affidamento): 30 giorni all'anno spettanti complessivamente ai genitori durante la malattia dei figli (art. 47 del D.Lgs. 151/2001 e art. 40 del C.C.N.L. 16/11/2022).

D – Permessi e congedi per l'esercizio delle prerogative sindacali:

- ai componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) spettano i permessi necessari allo svolgimento del loro mandato, con le modalità e nella misura stabilite dagli artt. 10 e 28 comma 1 lettera a) del C.C.N.Q. 04/12/2017, e specificate anno per anno dal Comune in sede di quantificazione del monte ore annuale;
- ai dirigenti sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative spettano i permessi necessari allo svolgimento del loro mandato con le modalità e nella misura stabilite dagli artt. 10 e 28 comma 1 lettera a) del C.C.N.Q. 04/12/2017e s.m.i., e specificate anno per anno dal Comune in sede di quantificazione del monte ore annuale;
- ai dipendenti di ruolo che siano componenti degli organismi direttivi statuari dell'organizzazione sindacale rappresentativa di appartenenza spetta il diritto, nei limiti previsti dagli artt. 27 e 32 del C.C.N.Q. 04/12/2017e s.m.i., ad essere collocati in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione per la durata del mandato sindacale;
- ai dipendenti che siano membri degli organismi direttivi statuari nazionali, regionali, provinciali e territoriali delle organizzazioni sindacali rappresentative, e che non si trovino in distacco o aspettativa sindacale, spettano i permessi necessari allo scopo di partecipare alle riunioni di tali organismi, con le modalità e nella misura stabilite dagli artt. 13 e 29 del C.C.N.Q. 04/12/2017e s.m.i.;
- a tutti i dipendenti, allo scopo di partecipare ad assemblee sindacali del personale, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.Q. 04/12/2017e s.m.i. e dell'art. 10 del C.C.N.L. 16/11/2022, spettano 12 ore all'anno di permessi retribuiti.

E – Permessi e congedi per la tutela delle persone con disabilità:

- per i casi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104: 3 giorni di permesso al mese;
- per i genitori, i genitori adottivi e i genitori affidatari di figli in situazione di handicap

grave: 2 ore di permesso al giorno oppure 3 giorni di congedo al mese in alternativa al prolungamento del congedo parentale (artt. 33 comma 2, 42 comma 1, e 45 del D.Lgs. 151/2001);

- per i coniugi conviventi di soggetto con handicap in situazione di gravità (al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge) oppure, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, per i padri o le madri anche adottivi, oppure in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, per i figli conviventi oppure, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, per i fratelli o sorelle conviventi (con le modalità e i presupposti di cui all'articolo 42, commi 5 e seguenti, del D.Lgs. 151/2001): 2 anni di congedo;
- per l'assistenza ai congiunti con handicap in situazione di gravità non ricoverato a tempo pieno: 3 giorni mensili, o in alternativa 18 ore mensili, spettanti al coniuge, alla parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, al convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, alla madre, al padre, ai genitori adottivi o affidatari, ai parenti o affini entro il secondo grado, oppure, nei casi previsti, ai parenti e affini entro il terzo grado, con le modalità di cui all'articolo 33, comma 3, del D.Lgs. 104/1992 e all'art. 20 della legge 53/2000.

F – Permessi e congedi per motivi personali:

- permessi per particolari motivi personali o familiari indicando la motivazione, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione (art. 41 del C.C.N.L. 16/11/2022): 18 ore all'anno;
- permessi brevi da recuperare ai sensi dell'art. 42 del C.C.N.L. 16/11/2022, senza necessità di allegare una motivazione: 36 ore all'anno.

G – Permessi e congedi per la tutela della salute del lavoratore:

- per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (art. 44 del C.C.N.L. 16/11/2022): 18 ore all'anno;
- per le cure dei lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento (art. 7 del D.Lgs. 119/2011): 30 giorni all'anno;
- per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 80/2015 e dell'articolo 43 del C.C.N.L. 16/11/2022: massimo 90 giorni di congedo per motivi connessi a tali percorsi;
- per i/le lavoratori/trici in stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico, i quali si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero: 2 ore di permesso giornaliero, fruibili con le modalità e i presupposti previsti dall'art. 44 del C.C.N.L. 21/05/2018.

H – Permessi per la tutela della solidarietà sociale:

- per ogni donazione di sangue e/o di emo-componenti: 1 giorno ai sensi dell'art. 1 della legge 13.03.1967, n. 584;
- per la donazione del midollo osseo spettano i permessi fruibili con le modalità indicate all'articolo 5 della legge 06.03.2001, n. 52, allo scopo di sottoporsi a:
 - a) prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici;
 - b) prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto;
 - c) accertamento dell'idoneità alla donazione, ai sensi dell'articolo 3 della legge 4

maggio 1990, n. 107;

- per i volontari aderenti a organizzazione iscritte nell'elenco nazionale del volontariato di protezione civile, per lo svolgimento di attività di soccorso ed assistenza in vista o in occasione delle emergenze di protezione civile di cui all'art. 7 del D.Lgs. 1/2018 (art. 39, commi 1 e 2, del D.Lgs. 1/2018): 90 giorni nell'anno (elevabili dal Dipartimento Protezione Civile a 180 giorni nei casi previsti dalla norma), fruibili in modo continuativo per non oltre 30 giorni (elevabili fino a 90 giorni dal Dipartimento Protezione Civile);
- per i volontari aderenti a organizzazioni iscritte nell'elenco nazionale del volontariato di protezione civile, per lo svolgimento di attività di pianificazione, di addestramento e formazione teorico-pratica e di diffusione della cultura e della conoscenza della protezione civile: 30 giorni nell'anno fruibili in modo continuativo per non oltre 10 giorni; per gli organizzatori, gli stessi congedi sono fruibili anche per la preparazione delle suddette attività (art. 39, comma 3, del D.Lgs. 1/2018).

Art. 8 – FORMAZIONE

1. Il lavoratore ha diritto allo svolgimento della formazione per neoassunti che verrà organizzata dal Responsabile del Settore.
2. Il dipendente ha inoltre diritto alla formazione obbligatoria in materia di:
 - salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008, in funzione del rischio lavorativo specifico per il profilo rivestito;
 - etica pubblica, trasparenza e prevenzione della corruzione, come previsto nel contesto della sotto-sezione 2.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024/2026 (consultabile nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune di Vigone);
 - protezione dei dati personali, come prescritto dal regolamento (UE) 2016/679.
3. Ulteriori attività formative potranno essere programmate e assegnate dal Responsabile del Settore di regola all'interno dell'orario di lavoro ordinario, in attuazione del piano della formazione da ultimo approvato nel contesto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2024/2026 (consultabile nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune di Vigone);
4. In ogni caso, la formazione svolta all'interno del rapporto di lavoro verrà considerata orario di lavoro.

Art. 9 – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro è regolato, oltre che dal presente contratto, dai contratti collettivi tempo per tempo vigenti, i quali integrano di pieno diritto la disciplina del presente contratto, anche in relazione alle cause di risoluzione del rapporto e ai termini di preavviso.
2. Le altre cause di risoluzione del rapporto di lavoro sono attualmente le seguenti:
 - a) le cause previste dalla legge tempo per tempo vigente, compresa la risoluzione ipso iure nel caso di infruttuoso decorso del termine di collocamento in disponibilità a seguito della conclusione con esito negativo delle procedure di cui agli articoli 33 e 34 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., alle quali si rinvia per i relativi presupposti;
 - b) l'annullamento della procedura di reclutamento sulla cui base è costituito il rapporto di lavoro: in questo caso la risoluzione è automatica senza obbligo di preavviso, per effetto dell'avveramento della condizione risolutiva contenuta nell'articolo 24, comma 3, secondo periodo, del C.C.N.L. 16/11/2022;
 - c) il recesso del lavoratore (dimissioni), da presentarsi con atto scritto e sottoscritto da parte del lavoratore con chiara indicazione di quale sia l'ultimo giorno di servizio e nel rispetto del preavviso nei termini previsti dal C.C.N.L.: l'atto di dimissione produce effetto nel momento

stesso in cui perviene al Comune e risolve il rapporto di lavoro con effetto dal giorno immediatamente successivo all'ultimo giorno di servizio indicato;

d) il recesso del datore di lavoro con atto scritto, motivato e sottoscritto, che produce effetto nel momento del recapito al lavoratore, in una delle seguenti ipotesi:

- per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, in applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con le procedure previste dal codice disciplinare tempo per tempo vigente;
- in caso di inidoneità psicofisica permanente e assoluta del lavoratore ad ogni proficuo lavoro: in questo caso l'ente, con le procedure di cui al D.P.R. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso (articolo 48, commi 6 e 8, del C.C.N.L. 16/11/2022);
- in caso di inidoneità psicofisica permanente e relativa del lavoratore alle mansioni del suo profilo, ove non siano praticabili le misure alternative di cui al D.P.R. 171/2011: in questo caso l'ente, dopo lo svolgimento delle procedure di cui ai commi 4 e 5 del C.C.N.L. 16/11/2022 risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità sostitutiva del preavviso (articolo 48, comma 8, del C.C.N.L. 16/11/2022);
- a seguito del superamento del periodo massimo di conservazione del posto previsto in caso di malattia, se il lavoratore è permanentemente inidoneo ad ogni proficuo lavoro o se la sua inidoneità è relativa ma non sono praticabili le misure alternative di cui al D.P.R. 171/2011, l'ente, con le procedure di cui al D.P.R. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso (articolo 48, commi 5 e 6, del C.C.N.L. 16/11/2022);
- per collocamento a riposo d'ufficio al raggiungimento dei limiti di età e/o di anzianità contributiva, secondo quanto disposto dalla normativa in materia;

e) la risoluzione consensuale, vale a dire con un accordo stipulato tra lavoratore e datore di lavoro, che ha effetto immediato e risolve il rapporto di lavoro dal giorno immediatamente successivo all'ultimo giorno di servizio concordato tra le parti;

f) l'estinzione ipso iure del rapporto per decesso del lavoratore con le procedure previste dall'articolo 2122 del codice civile e dall'articolo **12, comma 8, del C.C.N.L. 09/05/2006 e s.m.i. (art. 27-ter del C.C.N.L. 06/07/1995 e s.m.i.)**.

3. Attualmente, l'articolo 12 del C.C.N.L. 09/05/2006 regola come segue l'obbligo di preavviso nei casi di recesso dal rapporto di lavoro per il quali tale obbligo è previsto.

Il datore di lavoro che recede deve dare il seguente preavviso:

- a) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
- b) tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
- c) quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

Il lavoratore che recede deve dare il seguente preavviso:

- a) un mese per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni;
- b) un mese e mezzo per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni;
- c) due mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni.

I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei suddetti termini è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di

risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

Il preavviso deve essere lavorato, e l'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso.

Art. 10 - INFORMATIVA RELATIVA AL FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PERSEO-SIRIO

1. È facoltà del lavoratore aderire al Fondo di previdenza complementare denominato Perseo-Sirio il quale, a fronte di un contributo minimo obbligatorio a carico del lavoratore pari al 1% della retribuzione lorda utile al trattamento di fine rapporto (TFR), oltre agli accantonamenti del TFR maturati dopo l'adesione, comprende un contributo del suo datore di lavoro pari all'1%, anch'esso calcolato sulla stessa base retributiva succitata. Numerosi sono gli ulteriori vantaggi, quali i costi ridotti, la deducibilità fiscale dei contributi versati, la tassazione agevolata sui rendimenti e soprattutto sulle prestazioni. Di seguito si forniscono le informazioni sulla disciplina prevista dall'art. 4 dell'accordo del 16 settembre 2021, che regola le modalità di adesione al Fondo Perseo-Sirio (di seguito "Fondo").

2. Nei sei mesi successivi alla data di assunzione, il lavoratore potrà comunicare al Comune di Vigone la propria volontà di non aderire, ovvero può iscriversi al Fondo, con le modalità previste, manifestando espressamente la propria volontà di adesione. Qualora, durante tale periodo non esprima alcuna volontà, il lavoratore sarà iscritto automaticamente al Fondo a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla scadenza dei sei mesi. L'iscrizione al Fondo avviene nel comparto di investimento "garantito".

3. Per manifestare la volontà di adesione il Fondo rende disponibile ai lavoratori, attraverso il proprio sito e nel rispetto delle direttive di Covip, la modulistica o una procedura web conforme agli standard ed alle regole tecniche nazionali in materia di digitalizzazione. Il lavoratore potrà quindi informarsi e valutare i vantaggi del fondo consultando la brochure esplicativa allegata e la sezione dedicata sul sito di Perseo-Sirio al seguente link: <https://neoassunti.fondoperseosirio.it/>.

4. Entro il giorno 10 del mese successivo alla scadenza dei sei mesi, questo ente comunicherà al Fondo i nominativi dei lavoratori iscritti con la modalità del silenzio-assenso. Entro 30 giorni da quest'ultima comunicazione, il Fondo comunica al lavoratore iscritto mediante silenzio-assenso:

- a) l'avvenuta adesione e la relativa data da cui decorre l'iscrizione nonché i flussi di finanziamento attivati e gli eventuali ulteriori flussi di finanziamento attivabili;
- b) il comparto al quale è automaticamente destinato il flusso di finanziamento attivato con l'adesione mediante silenzio-assenso e le altre scelte di investimento disponibili;
- c) la documentazione di cui all'art. 6, comma 5, del regolamento Covip del 22 dicembre 2020 e le indicazioni di cui all'art. 6, comma 6, del suddetto regolamento;
- d) la possibilità del recesso ai sensi dell'art. 6, con specifica informativa su modalità e termini per l'esercizio di tale diritto nonché sul link al sito del Fondo ove è possibile scaricare la modulistica o accedere alla procedura web previste dall'art. 6, comma 3.

5. In conclusione, se il lavoratore non intende lasciare operare il meccanismo dell'iscrizione mediante silenzio assenso, può, nel suddetto lasso di tempo:

-decidere di manifestare espressamente la volontà di iscriversi a Perseo-Sirio seguendo le indicazioni contenute nella sezione dedicata all'adesione sul sito del Fondo;

oppure

-esplicitare il suo diniego, compilando e firmando digitalmente il modello allegato e inviandolo all'indirizzo comunevigone@postecert.it, domicilio digitale del Comune di Vigone all'attenzione dell'Ufficio Personale.

Art. 11 – RINVII

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia al C.C.N.L. vigente nel tempo e, per quanto applicabili, alle norme del codice civile e dello statuto dei lavoratori approvato con legge 20.05.1970, n. 300 e s.m.i..
2. Il lavoratore è tenuto ad osservare gli obblighi dei dipendenti degli enti locali secondo quanto previsto dall'art. 71 del C.C.N.L. 16/11/2022. Ha il dovere di essere fedele alla Repubblica e di osservare la Costituzione e le leggi, adeguando la propria condotta ai principi contenuti nel codice di comportamento dei pubblici dipendenti approvato con D.P.R. 16.04.2013, n. 62, e s.m.i., e nel Codice di comportamento approvato da questo ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 12/11/2020.

Art. 12 – DICHIARAZIONI DEL LAVORATORE

1. Il sig. Nicola Lippolis:
 - si impegna ad adempiere alle mansioni che gli vengono affidate con la massima diligenza, garantendo la qualità del servizio in funzione dell'interesse pubblico;
 - prende atto che il Comune di Vigone garantisce al dipendente che il trattamento dei dati personali contenuti in questo contratto e degli ulteriori dati personali necessari alla gestione del rapporto di lavoro verrà svolto nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679 e del D.Lgs. 196/2003;
 - dichiara di accettare incondizionatamente tutte le clausole del presente contratto, le disposizioni di legge, contrattuali e/o direttive interne in materia di orario, congedi, disciplinari comportamentali, segreto d'ufficio, protezione dei dati personali e prevenzione della corruzione;
 - dichiara di avere ricevuto i seguenti documenti:
 - a) informativa in materia di trattamento dei dati personali;
 - b) Codice disciplinare;
 - c) Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16.04.2013, n. 62, e s.m.i.;
 - d) Codice di comportamento approvato da questo ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 del 12/11/2020.
 - prende atto che, in base all'articolo 3, comma 5-septies, del D.L. 24 Giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 Agosto 2014, n. 114, e all'art. 3, comma 7-ter, del D.L. 9 Giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 Agosto 2021, n. 113, non sarà possibile la cessione del presente rapporto di lavoro ad altro ente prima di cinque anni dalla data di inizio del rapporto con questo ente;
 - prende atto, ai sensi delle vigenti disposizioni normative che impongono l'esercizio associato di funzioni e servizi e di quelle che verranno emanate in prosieguo di tempo, che potrà dover prestare servizio in convenzione anche per altri Comuni;
 - si impegna a comunicare tempestivamente e per iscritto al Comune di Vigone ogni variazione del proprio indirizzo e-mail, dei recapiti e del luogo di domicilio o residenza.

Art. 13 – REGISTRAZIONE E SOTTOSCRIZIONI

1. Il presente contratto, formato attraverso gli strumenti informatici riportati nel Manuale di gestione documentale, sottoscritto digitalmente, viene identificato in modo univoco e persistente attraverso l'inserimento nel sistema di gestione informatica dei documenti descritto nel manuale di gestione documentale dell'ente, nelle modalità tecniche indicate dalle vigenti Linee Guida sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici adottate da Agid.

Letto, confermato e approvato nella data della firma digitale.

Per il Comune di Vigone
LA SEGRETARIA GENERALE
(FILLIOL Dott.ssa Laura)

firmato digitalmente a norma dell'art. 21 del D.Lgs. 82/2005

IL DIPENDENTE
(Lippolis Nicola)