

Luogo, data

**CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO PIENO**

Il presente contratto di lavoro viene redatto in duplice originale

TRA

il Comune di Landriano (cod. fisc.P.IVA.....) rappresentato dal Dirigente Dott.....

E

il Sig. (.....), nato ail e residente ain via.....n.....,
cod. fisc.)

PREMESSO

- che con determinazione del Dirigente n., del, si è determinato di assumere a tempo indeterminato il sig., (.....) classificato nella graduatoria di merito relativa alla selezione pubblica di n.”(profilo professionale)” Cat.;
- che con la stessa determinazione è stato dato mandato al Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane di porre in essere tutti gli atti conseguenti per l’assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno del Sig.a decorrere dal (.....);
- che il rapporto di lavoro è costituito e regolato da contratto individuale di lavoro, in esecuzione dell’art. 14 del CCNL del Comparto Regioni – Autonomie locali sottoscritto il 6 luglio 1995 e ss. mm. e ii.;
- che l’art. 12 del CCNL sottoscritto il 31 marzo 1999 dispone che l’inserimento del nuovo sistema di classificazione deve risultare dal contratto individuale di lavoro, ai sensi dell’art. 14 del CCNL del 6 luglio 1995 con l’attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti al trattamento economico fondamentale;
- che l’allegato A al CCNL sottoscritto il 31 marzo 1999 contiene le declaratorie relative a ciascuna delle quattro categorie denominate rispettivamente A, B, C e D, che individuano l’insieme dei requisiti professionale necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse;
- che i rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, Titolo II, del libro V del Codice Civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinati nell’impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel d.lgs. n. 165/2001 e nel CCNL vigente;
- che l’art. 2, comma 3 del d.lgs. n. 165/2001 riconosce l’attribuzione di trattamenti economici esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali e che le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall’entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

ART. 1 – Il Comune di Landriano assume alle proprie dipendenze a tempo indeterminato e a tempo pieno, il sig. a decorrere dal (data.....), dando atto che lo stesso ha dichiarato,

sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001. Eventuali incarichi ottenuti da amministrazioni pubbliche o da soggetti privati che – ai sensi dell'art. 53 del d.lgs 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni – necessitano di autorizzazioni, potranno essere svolti dal dipendente previa concessione dell'autorizzazione stessa da parte dell'amministrazione. 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;

ART. 2 – L'inquadramento avviene con il profilo professionale di “*Profilo*” appartenente alla categoria, posizione economica....., di cui all'art. 3, comma 1 del nuovo sistema di classificazione del personale (CCNL 31 marzo 1999);

ART. 3 – Pur risultando soggetto per esigenze organizzative ad eventuali trasferimenti presso altri Settori/Servizi di pertinenza dell'Amministrazione, l'assegnazione organizzativa all'atto di stipulazione del presente contratto è la seguente:

- Sede lavorativa: *indirizzo*
- Settore: *descrizione*
- Servizio: *descrizione*
- Responsabile del servizio: *nome*
- Dirigente-datore di lavoro: *nome*

Al profilo di inquadramento competono le seguenti attività/responsabilità/risultati/relazioni: *descrizione profilo*;

ART. 4 – Il dipendente è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue: *due mesi per le qualifiche fino alla quarta; sei mesi per le restanti qualifiche.*

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. 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. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Ente deve essere motivato. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato 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 ove maturati; spetta altresì al 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. 5 – 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; ai sensi dell'art. 3, comma 2, del nuovo ordinamento professionale, tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili; 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;

ART. 6 – Per obiettive esigenze di servizio il dipendente può essere adibito a mansioni proprie della categoria immediatamente superiore, secondo la disciplina contenuta nell'art. 8 del CCNL

14 settembre 2000; l'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore costituisce il solo atto lecito di esercizio di potere modificativo da parte del dirigente;

ART. 7 – La retribuzione annua di riferimento, al lordo delle ritenute di legge, previdenziali, assistenziali e fiscali è così articolata:

A. trattamento retributivo fondamentale:

- Stipendio tabellare €
- Indennità di comparto €....
- TOTALE €.....

Il suddetto trattamento economico è da aumentarsi della 13^a mensilità e dell'assegno per il nucleo familiare, se e in quanto dovuto e degli aumenti contrattuali a seguito di rinnovo del CCNL "Regioni e AA.LL.";

B. trattamento retributivo accessorio:

- secondo le modalità e gli importi previsti dal CCNL e dalla contrattazione decentrata;

ART. 8 – L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali, con obbligo di osservanza dell'articolazione settimanale concordata con il Dirigente del Settore di assegnazione e delle eventuali successive variazioni;

ART. 9 – Per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso il rapporto di lavoro è regolato dalle norme del CCNL di comparto e dalle norme di legge applicabili ovvero i relativi termini sono fissati come segue:

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

In caso di dimissioni del dipendente i termini sono ridotti alla metà. 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 termini di cui sopra è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione 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. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti. In caso di decesso del dipendente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del codice civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti;

ART. 10 – Per quanto riguarda le ferie, i permessi, le aspettative ed i congedi spettanti al dipendente, si rinvia alla legge ed alle normative contrattuali vigenti in materia;

ART. 11 – Nel caso di assenza per malattia, il dipendente è tenuto a dare tempestivo avviso al Servizio di appartenenza, salvo comprovato impedimento e a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa, contenente, in assenza di speciali disposizioni di natura normativa, la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità ovvero la cosiddetta "prognosi". Qualora tale

termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'amministrazione, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle ore 15.00 alle 18.00. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione al Servizio di appartenenza e al Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane. Sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i dipendenti per i quali l'assenza è etimologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- b) infortuni sul lavoro;
- c) malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio;
- d) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

Sono altresì esclusi i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato;

ART. 12 - Il dipendente che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione al servizio di appartenenza e al Servizio Organizzazione e gestione risorse umane, precisando l'indirizzo dove può essere reperito;

ART. 13 – Per quanto non disciplinato tra le parti, il rapporto di lavoro è regolato dalle clausole dei CCNL del comparto vigenti nel tempo, nonché, ove non fosse contrattualmente regolato, dalle norme del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, oltreché dal CCDI dell'Ente e dalle specificazioni esecutive degli istituti contrattuali o normativi, emesse secondo le rispettive competenze dagli Organi e/o Dirigenti dell'Ente;

ART. 14 – Il dipendente, sottoscrivendo il presente contratto, si impegna ad adempiere alle mansioni che gli vengono affidate con la massima diligenza e ad osservare le disposizioni interne dell'Ente, nonché il Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con d.P.C.M. 28 novembre 2000; dichiara, altresì, di prendere conoscenza del Codice Disciplinare vigente previsto dalle norme contrattuali e allegato al presente contratto individuale di lavoro;

ART.15 – Ai sensi del d.lgs. n. 196/2003 l'Amministrazione Comunale garantisce al dipendente che i dati personali raccolti nonché quelli relativi ai suoi familiari e quelli che saranno raccolti nel corso del rapporto di lavoro saranno trattati secondo i principi di correttezza, liceità e trasparenza. Particolare tutela avranno i dati trattati relativi all'origine razziale ed etnica, alle convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, alle opinioni politiche, all'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale. I dati saranno trattati e comunicati (agli istituti previdenziali, assistenziali, assicurativi, all'amministrazione finanziaria dello Stato e agli agenti eventualmente autorizzati, nei limiti delle previsioni legislative, regolamentari e contrattuali) per finalità esclusivamente connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e mediante strumenti, anche automatizzati, idonei a garantire la sicurezza dei dati stessi;

ART. 16 – Il dipendente, ai sensi del d.lgs. n. 81/2008, prende atto delle informazioni relative a:

- i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'ente in generale;
- le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;

- i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione dei lavoratori;

ART. 17 – L'assunzione è comunque subordinata all'accertamento della sussistenza dell'idoneità fisica all'espletamento delle mansioni di "descrizione". Nel caso in cui tale accertamento avesse esito negativo, l'Amministrazione procederà alla risoluzione del contratto;

ART. 18 – Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto individuale di lavoro, si rinvia alle disposizioni legislative ed alla normativa contrattuale vigente in materia;

ART. 19 – È in ogni caso condizione risolutiva del contratto di lavoro l'annullamento delle procedure di reclutamento che ne costituiscono il presupposto nonché la mancata presentazione della documentazione richiesta per l'assunzione o la mancata conferma delle dichiarazioni rese.

Il presente contratto è esente da imposta di bollo ai sensi del n. 25 della tabella allegata al d.P.R. n. 642/1972 e dall'imposta di registrazione ai sensi dell'art. 10 della tabella allegata al d.P.R. n. 13/1986.

Letto, confermato e sottoscritto,

p. L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE
Il Dirigente

IL DIPENDENTE