

REPUBBLICA ITALIANA

COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

Scrittura Privata Non Autenticata

REP N. DEL 29.10.2021

Contratto individuale di lavoro per la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale di tipo orizzontale.

L'anno duemilaventuno addì ventinove del mese di ottobre nella casa Comunale

Le parti di seguito costituite:

- Dott.ssa Giuliana Casu, Responsabile pro-tempore dell'Area Socio-culturale del Comune di Settimo San Pietro, domiciliata per la carica in Settimo San Pietro, presso la sede Comunale, la quale interviene al presente atto nella sua qualità di rappresentante del Comune di Settimo San Pietro, cod. fisc. 80004000925, in forza dei poteri conferitegli ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 e che nel prosieguo del contratto sarà indicato come "datore di lavoro";
- Sig.ra Francesca Doi nata a San Gavino Monreale il 02/02/1985, C.F.: DOIFNC 85B42H856Q e che nel prosieguo del contratto sarà indicato come "dipendente";

PREMESSO CHE:

a) che con la determinazione n. 684 del 28/06/2017 si procedeva all'assunzione a tempo pieno e indeterminato dal 03/07/2017 di n. 1 Categoria "C", con il profilo di Istruttore amministrativo, del dipendente;

b) che in data 03/07/2017 veniva sottoscritto il contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato;

c) che con la determinazione n. 1201 del 27/10/2021 è stata disposta, la trasformazione del contratto di lavoro da tempo indeterminato e pieno a tempo parziale come da richiesta del dipendente, nota prot. n. 11980 del 22.10.2021;

Visto il D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, recante: "Attuazione della direttiva 91/53 /CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro";

Visto il C.C.N.L. comparto Funzioni locali 21 maggio 2018 e, in particolare, gli artt. 19 e 20 nonché il Capo III Lavoro a tempo parziale (comprendente gli artt. 53-56);

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Richiamato il vigente regolamento generale degli uffici e dei servizi;

Richiamato inoltre il contratto collettivo decentrato integrativo per il periodo 2019-2021, stipulato in data 17/12/2019.

TUTTO CIÒ PREMESSO

Stipulano il presente contratto individuale di lavoro, ai seguenti patti e condizioni:

Art. 1 - Tipologia del rapporto di lavoro

A tempo indeterminato e a tempo parziale di tipo orizzontale.

Il rapporto di lavoro subordinato in oggetto è regolato dal presente contratto nonché dai contratti collettivi di parte giuridica ed economica vigenti nel tempo, i quali integrano a pieno titolo la disciplina del presente contratto, anche in relazione a congedi, permessi, malattia, cause di risoluzione e termini di preavviso.

Art. 2 - Inquadramento

1. Il dipendente è inquadrato nella categoria giuridica con la posizione economica e il profilo professionale di cui all'ordinamento professionale del CCNL del 31 marzo 1999 e così indicati:

a) CATEGORIA GIURIDICA = C 1

b) POSIZIONE ECONOMICA = C 1

c) PROFILO PROFESSIONALE= ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

2. Ai sensi dell'articolo 52 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., il datore di

lavoro potrà adibire il dipendente a ogni mansione della categoria nella quale lo stesso è inserito, purché professionalmente equivalente. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

Le mansioni da svolgere sono riconducibili a quelle indicate nell'allegato "A" del C.C.N.L. sottoscritto in data 31 marzo 1999, come modificato dall'art. 12, C.C.N.L. comparto Funzioni locali 21 maggio 2018;

Il Comune potrà assegnare temporaneamente il dipendente a mansioni proprie della categoria immediatamente superiore, corrispondendo allo stesso la relativa differenza di trattamento economico alle regole previste dal C.C.N.L. e dalle disposizioni di legge.

Art. 3 - Trattamento economico

La retribuzione è quella prevista dal vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018, con riferimento alla categoria di inquadramento, come sotto indicato:
Stipendio tabellare annuo lordo, oltre all'indennità di comparto, alla tredicesima mensilità e a ogni emolumento accessorio di spettanza ai sensi di legge.

La retribuzione imponibile ai fini contributivi e fiscali sarà quella prevista dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 4 - Decorrenza del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro subordinato decorre dal 01/11/2021.

Art. 5 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito dal C.C.N.L., attualmente è previsto in ore 30 ore settimanali, articolato dal Responsabile del Servizio/Ufficio dal lunedì al venerdì dalle ore 8:00 alle ore 14:00, in base alle esigenze organizzative, nel rispetto delle norme vigenti in materia e della flessibilità, con salvaguardia dei limiti massimi giornalieri;

Il dipendente si impegna a osservare l'orario di lavoro assegnato dal proprio Dirigente/Responsabile di Servizio e si impegna, altresì, ad attestare la propria presenza in servizio, in entrata e in uscita, attraverso il sistema automatizzato di rilevazione delle presenze.

Inoltre: L'orario di lavoro potrà essere modificato, per esigenze d'ufficio, restando, tuttavia, sempre contenuto nel limite complessivo di n. 30 ore settimanali, con un massimo di n. 6 ore giornaliere, salvo l'intervento di modificazioni legislative, regolamentari o della contrattazione collettiva.

Al dipendente, e, solo con l'espresso consenso dello stesso, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, c. 1, D. Lgs. n. 81/2015.

La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile.

Le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

Art. 6 - Luogo e sede di lavoro

La sede dell'attività lavorativa è circoscritta negli ambiti territoriali del Comune di Settimo San Pietro.

Nell'ambito delle esigenze organizzative è possibile l'assegnazione ad altra struttura operativa senza che siano apportate modifiche al presente contratto.

Art. 7 - Obblighi derivanti dalla costituzione del rapporto di lavoro

La costituzione del rapporto di lavoro vincola il dipendente agli obblighi stabiliti dalla

vigente normativa in materia. In particolare, il dipendente assume obbligatoriamente servizio alla data indicata. In caso di inadempienza, senza giustificato motivo comunicato e comprovato a questo Servizio/Ufficio entro la stessa data, il presente contratto è risolto di diritto e il Comune procederà con l'assunzione di altra unità di personale.

Art. 8 - Diritti e doveri del dipendente

Il dipendente è soggetto ai doveri e ai diritti stabiliti dalle norme di legge, dai contratti collettivi di lavoro, dai regolamenti dell'Ente, tutti vigenti e in quanto applicabili. In particolare, il dipendente è soggetto al Codice di comportamento dei dipendenti delle PP.AA. di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e del vigente Codice di comportamento del Comune di Settimo San Pietro, consegnati contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto, e assume quindi i comportamenti idonei.

Il lavoratore sottoscrivendo il presente contratto, si impegna:

1. ad attenersi alle norme e disposizioni di organizzazione stabilite dall'Ente;
2. a svolgere le proprie prestazioni di lavoro con professionalità e diligenza osservando modalità, tempi e prescrizioni assegnati dai Responsabili dell'Area e preposti ai servizi competenti;
3. al rispetto delle norme anti-infortunistiche e all'uso di strumenti e protezioni a ciò destinati dall'amministrazione, sotto la sua personale responsabilità;
4. ad utilizzare gli strumenti di lavoro e le attrezzature forniti dall'amministrazione comunale con la necessaria diligenza.

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel contratto di lavoro, collettivo e individuale, potrà dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari secondo la gravità delle infrazioni e in conformità alla disciplina legislativa e contrattuale in materia.

Art. 9 - Clausola antipantouflage

Nel rispetto del Piano Anticorruzione, ai sensi dell'art. 53 comma 16-ter del D.Lgs. n.165/2001, il dipendente non potrà, in quanto vietato, prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Art. 10 - Ferie – Giornate di riposo

Il lavoratore ha diritto a usufruire di un numero di giorni di ferie attualmente stabilito dall'art. 51, c. 1, lett. a), C.C.N.L. comparto Funzioni locali 21 maggio 2018.

Art. 11 - Dichiarazione del dipendente: Incompatibilità

1. Il dipendente dichiara sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'articolo 53 del D. Lgs. 165/01 e s.m.i..

2. Eventuali incarichi ottenuti da amministrazioni pubbliche o soggetti privati che, ai sensi del citato articolo 53 del D. Lgs. 165/01 e s.m.i. necessitano di autorizzazione non potranno essere svolti senza che il dipendente sia stato autorizzato preventivamente dal datore di lavoro.

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

Art. 12 - Termini di preavviso

2 mesi per i dipendenti fino a 5 anni anzianità di servizio;

3 mesi per i dipendenti fino a 10 anni anzianità di servizio;

4 mesi per i dipendenti oltre i 10 anni anzianità di servizio;

In caso di dimissioni del dipendente, i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

Art. 13 - Codice di comportamento

Il Comune, all'atto della sottoscrizione del presente contratto, consegna al dipendente, che ne accusa ricevuta con la sottoscrizione medesima, copia del vigente Codice di comportamento.

Il dipendente assume, quindi, i comportamenti idonei al pieno rispetto delle norme ivi contenute.

Art. 14 - Norme applicabili – Rinvio

Il rapporto di lavoro, instaurato con il presente contratto, è regolato, per gli aspetti sia giuridici che economici, dalle norme comunitarie, dalle disposizioni di legge e di regolamento, nonché dai contratti collettivi nel tempo in vigore, anche per le cause di risoluzione dello stesso e per i termini di preavviso.

A tali norme e disposizioni è fatto espresso rinvio con la sottoscrizione del presente contratto.

È in ogni modo condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto, o la mancanza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego.

Art. 15 - Foro competente

Il foro competente per ogni controversia derivante dal presente contratto è il Tribunale di Cagliari in funzione di giudice del lavoro.

Art. 16 - Oneri e spese contrattuali

Il presente contratto è esente dall'imposta di bollo, ai sensi del n. 25 della tabella allegata al D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 642 e dell'Imposta di registrazione, ai sensi dell'articolo 10 della Tabella allegata al D.P.R., 26 aprile 1986, n. 131.

Art. 17 - Trattamento dei dati personali

I dati personali conferiti saranno trattati nell'ambito dell'attività di gestione del rapporto di lavoro per l'assolvimento degli obblighi previdenziali, assistenziali fiscali e contabili e per tutte le altre operazioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi che lo disciplinano. L'eventuale trattamento dei dati personali avviene secondo quanto stabilito in conformità alla normativa vigente in materia.

Letto, confermato e sottoscritto

Per il Comune: Dott.ssa Giuliana Casu

Il dipendente; Francesca Doi