



# COMUNE DI RIGNANO FLAMINIO

## Città Metropolitana di Roma Capitale

Determinazione del Settore I - Economico Finanziario

N. Registro generale 489 del 16/10/2023

(N. settoriale 75)

**OGGETTO: ASSUNZIONE N. 1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE AL 50 % (18 ORE SETTIMANALI).**

### IL RESPONSABILE SETTORE I - ECONOMICO FINANZIARIO

Premesso che:

- con deliberazione n. 26 del 11/06/2018 il Consiglio comunale ha deliberato di ricorrere alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 - bis del TUEL D.Lgs 267/2000 e pertanto il perfezionamento delle assunzioni programmate, per le quali si dà avvio con il presente atto ai relativi procedimenti attuativi, sono stati subordinati alla autorizzazione da parte della commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali del Ministero dell'Interno;
- con provvedimento sindacale n. 12/2022 è stato individuato lo scrivente quale Responsabile del Servizio Risorse Umane e quindi responsabile del procedimento per l'espletamento della presente procedura concorsuale, ivi inclusa l'adozione del provvedimento finale e la stipula del contratto individuale di lavoro;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 16/05/2023, è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2023-2025, contenente la programmazione delle assunzioni 2023-2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 16/05/2023, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2023-2025;
- con deliberazione di G.C. n. 53 del 30/05/2023 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025- ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021;

- con deliberazione di G.C. n. 80 dell'8/09/2023 è stata modificata la sezione 3.2 del PIAO 2023-2025 e sono state previste n. 11 nuove assunzioni a tempo indeterminato da ricoprire, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001, mediante mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs n. 165/2001 e/o scorrimento graduatorie e/o concorso pubblico;
- con nota prot. n. 19556 del 20/09/2023 il Ministero dell'Interno, Dipartimento affari interni e territoriali - Direzione centrale per gli uffici territoriali del Governo e per le Autonomie locali, ha trasmesso la deliberazione adottata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali in data 11/09/2023 relativa all'autorizzazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato di cui alle deliberazioni di G.C. sopra indicate;

Richiamata la determinazione reg. gen. n. 162 dell'8/03/2021 con la quale è stata indetta la procedura concorsuale per l'assunzione di n. 1 agente di polizia locale cat. C/C1 a tempo indeterminato e pieno al 100% e di n. 3 agenti di polizia locale cat. C/C1 a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) ed è stato approvato il relativo bando pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 4<sup>a</sup> Serie speciale Concorsi ed esami n. 23 del 23/03/2021, all'Albo Pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente;

Vista la propria determinazione n. 229 del 10/03/2022 con la quale è stata approvata la graduatoria finale del concorso pubblico in argomento;

Dato atto che a seguito di regolare scorrimento della graduatoria il posto di agente di polizia locale a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) è stato accettato dalla sig.ra Oriana Pace;

Ritenuto pertanto dover procedere all'assunzione di n. 1 agente di polizia locale – area degli istruttori – ex cat. C/C1 a tempo indeterminato e parziale al 50% nella persona di Oriana Pace, nata a Roma il 23/10/1981;

Visto il D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

#### **DETERMINA**

- 1) di provvedere all'assunzione, a tempo parziale al 50% (18 ore settimanali) e indeterminato, a far data dal 16/10/2023, della sig.ra Pace Oriana nata a Roma il 23/10/1981;
- 2) di stipulare il contratto individuale di lavoro previsto dal vigente CCNL dipendenti enti locali;
- 3) di approvare, a tale proposito, lo schema di contratto a tempo parziale e indeterminato che si allega alla presente determinazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- 4) di dare atto che la spesa necessaria trova imputazione ai capitoli del bilancio pluriennale 2023-2025 ed esercizi successivi;
- 5) di pubblicare la presente determinazione all'albo pretorio online, sul sito internet istituzionale nella sezione avvisi, bandi gara e concorsi e in amministrazione trasparente.

Si avverte che, ai sensi del quarto comma dell'articolo 3 della legge 7 agosto 1990, n. 241, avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso: - giurisdizionale al T.A.R. del Lazio ai sensi del D. Lgs. 104/2010 e ss.mm entro il termine di sessanta giorni dalla data di scadenza del termine di pubblicazione ovvero da quello in cui l'interessato ne abbia ricevuta la notifica o ne abbia comunque avuta piena conoscenza; - straordinario al Presidente della Repubblica per i motivi di legittimità entro 120 giorni decorrenti dal medesimo termine di cui sopra ai sensi dell'articolo 8 del D.P.R. 24.1.1971, n. 1199.

Si attesta l'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse ex art. 53 d.lgs. 165/2001 - comma 16 ter ed art. 21 del D.Lgs. n. 39/2013 "Applicazione dell'articolo 53, comma 14, del decreto legislativo n. 165 del 2001".

Il responsabile del procedimento: dott. Eugenio Maria Giovanni De Rose.

Il Responsabile  
Settore I - Economico Finanziario  
Dott. Eugenio Maria Giovanni De Rose

---

---

---



# COMUNE DI RIGNANO FLAMINIO

*Città metropolitana di Roma Capitale*

**Servizio Risorse Umane**

Schema di contratto individuale di lavoro per la costituzione del rapporto a tempo indeterminato e parziale di tipo verticale

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane, dott. Eugenio Maria Giovanni De Rose, in applicazione della determinazione n. .... in data ....., abilitato a stipulare il presente contratto in nome e per conto del Comune di Rignano Flaminio, ai sensi dell'art. 109 TUEL (di seguito indicato come "Comune");

e

il/la Sig./Sig.ra .....  
nato/a il ..... a ....., residente  
a ..... in via ..... n. ....,  
codice fiscale ..... (di seguito indicato come "dipendente");

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 D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea", in vigore dal 13 agosto 2022;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 sottoscritto dall'ARAN e dalle confederazioni sindacali firmatarie e, in particolare, il Capo III del Titolo V *Lavoro a tempo parziale* (comprendente gli artt. 53-54 e 56);

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022 sottoscritto dall'ARAN e dalle confederazioni sindacali firmatarie e, in particolare, gli artt. 24, 25 e 62;

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

Richiamato il vigente regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;

Richiamato inoltre il vigente contratto collettivo decentrato integrativo;

Vista la determinazione del ..... n. .... in data ....., con la quale si è stabilito di procedere all'assunzione, a seguito di espletamento della relativa procedura selettiva;

Accertato il possesso dei prescritti requisiti per l'accesso all'impiego in base alla documentazione presentata e acquisita agli atti;

Vista la dichiarazione relativa all'assenza di incompatibilità indicate dall'art. 53, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165,

Acquisiti i visti rispettivamente del Responsabile del Servizio Personale e del Responsabile del Servizio Finanziario, riportati in calce al presente contratto;

## STIPULANO QUANTO SEGUE

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

### 1 - Tipologia del rapporto di lavoro

A tempo indeterminato e a tempo parziale di tipo verticale.

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.

### 2 - Inquadramento

Area degli istruttori.

Posizione economica C1.

Profilo professionale: agente di polizia locale.

Le mansioni da svolgere sono riconducibili a quelle indicate nell'allegato "A" del C.C.N.L. sottoscritto in data 16 novembre 2022 e, nello specifico, il lavoratore svolgerà le seguenti attività: agente di polizia locale.

Ai sensi dell'art. 12, c. 4, C.C.N.L. 16 novembre 2022, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

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

### 3 - Trattamento economico

La retribuzione è quella prevista dal vigente C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali, con riferimento all'Area di inquadramento, come sotto indicato.

Stipendio tabellare annuo lordo rapportato alle 18 ore settimanali, 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.

La retribuzione sarà erogata mensilmente con bonifico bancario su conto corrente indicato dal dipendente.

L'INPS è l'istituto che riceverà i contributi previdenziali dovuti dal Comune e dal lavoratore.

L'INAIL è l'istituto che riceverà i contributi assicurativi dovuti dal Comune.

### 4 - Decorrenza del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro subordinato decorre dal 16/10/2023.

## 5 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito dal C.C.N.L., attualmente è previsto in 18 ore settimanali, articolato dal Responsabile del Servizio Polizia Locale in base alle esigenze organizzative, nel rispetto delle norme vigenti in materia e della flessibilità, con salvaguardia dei limiti massimi giornalieri e del periodo minimo di interruzione tra un turno e l'altro.

Il dipendente si impegna a osservare l'orario di lavoro assegnato dal proprio 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:

### PART TIME VERTICALE

L'orario di lavoro potrà essere modificato, per esigenze d'ufficio, restando, tuttavia, sempre contenuto nel limite complessivo di n. 18 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 in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

Le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

## 6 - Luogo e sede di lavoro

Ente Comune di Rignano Flaminio, piazza IV Novembre 1.

Servizio Polizia Locale.

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

## 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.

## 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 Rignano Flaminio, 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.
  5. Il lavoratore avrà diritto a ricevere la formazione erogata dall'ente se e in quanto prevista.

#### **8-bis – Informativa sull'adesione al Fondo Perseo**

Ai sensi dell'art. 4, c. 1 dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, sottoscritto in data 16 settembre 2021, si fornisce, all'atto della sottoscrizione del presente contratto, un'informativa sulle modalità di adesione al "Fondo Perseo", con specifico ed espresso riferimento all'adesione mediante silenzio-assenso e al relativo termine, decorso il quale ha luogo l'iscrizione.

#### **9 - Periodo di prova**

Il dipendente sarà sottoposto ad un periodo di prova di sei mesi.

Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle due parti può recedere dal rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui all'art. 25, c. 4, C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022.

#### **10 - Requisiti per la costituzione del rapporto di lavoro**

Il presente contratto di lavoro, che è stipulato con riserva di verifica del possesso dei requisiti necessari per l'accesso al pubblico impiego, è risolto di diritto, fatti salvi gli effetti prodotti ai sensi dell'articolo 2126 del codice civile, in mancanza degli stessi, anche parziale.

---

#### **11 - Dichiarazione del dipendente: incompatibilità**

Il dipendente dichiara di non trovarsi in nessuna delle cause di incompatibilità previste dall'art. 53 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Nel rispetto di quanto stabilito dalla legge, il/la dipendente, con rapporto di lavoro a tempo parziale non superiore al 50% della prestazione di lavoro a tempo pieno, prende atto che potrà svolgere ulteriori attività previa comunicazione all'Ente. In ogni caso non sono consentite le attività che comportino interferenza con i compiti istituzionali.

Il dipendente resta, in ogni caso, tenuto a comunicare, all'ente, entro 5 giorni, l'eventuale inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

Per altre condizioni non espressamente previste dal presente contratto, si fa riferimento alle disposizioni normative previste nei contratti collettivi di lavoro nel tempo vigenti e nei regolamenti interni di questo Ente.

#### **12 - 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.

#### **13 - Ferie – Giornate di riposo**

Il lavoratore ha diritto a usufruire di un numero di giorni di ferie attualmente stabilito dall'art. 38, c. 1-5, C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022<sup>1 2</sup>.

Inoltre, il lavoratore ha diritto ai permessi retribuiti previsti dagli artt. 40 e 41 del CCNL 16 novembre 2022, oltre ai permessi e ai congedi previsti dalla contrattazione collettiva.

#### 14 - Trasformazione del rapporto in tempo pieno<sup>3</sup>

Ai sensi dell'art. 53, cc. 13-14, C.C.N.L. 21 maggio 2018, il dipendente che ha ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ha diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Il dipendente assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

#### 15 - 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.

La procedura è contenuta nell'art. 12, CCNL 9 maggio 2006<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> "1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall'art.1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.

4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

5. Dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3."

<sup>2</sup> **NOTA BENE:** I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

<sup>3</sup> **NOTA BENE:** l'art. 3, c. 101, L. n. 244/2007 (Legge finanziaria 2008) ha stabilito la precedenza nella copertura dei posti a tempo pieno che si rendono vacanti per i dipendenti che ne facciano richiesta.

<sup>4</sup> "1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

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.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

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

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 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.

5. 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. In tal caso non si applica il comma 4.

6. 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

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. 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.

## 16 - Consegna documenti

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, codice disciplinare e informativa sull'adesione al Fondo Perseo.

## 17 - Imposta di bollo e registrazione – Esenzione

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

## 18 - Tutela dei dati personali

Si informa che i dati personali e i dati sensibili sono trattati solo ai fini specifici della gestione del rapporto di lavoro e sono conservati presso il Servizio Risorse Umane.

Costituiscono inoltre parte integrante del presente contratto le seguenti norme, che il lavoratore si impegna ad osservare:

1. le norme del Codice di comportamento previste dal D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e del Codice di comportamento di ente, approvato nel testo contenuto nell'allegato "A" della deliberazione di Giunta comunale n. 241 del 19.12.2013 e del codice disciplinare ai sensi dell'Art. 72, comma 11, CCNL 16.11.2022: consultabili nel sito del Comune al seguente percorso: Amministrazione trasparente > Disposizioni Generali > Atti generali.
2. il codice disciplinare nel testo coordinato del D.Lgs. n. 165/2001 (artt. da 55 a 55-novies), del C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018, Titolo VII, artt. 58, 60-63, e del CCNL 16 novembre 2022, artt. 71-72, consultabile nel sito del Comune al seguente percorso: Amministrazione trasparente > Disposizioni Generali > Atti generali;
3. le informazioni in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) come da verbale di informazione, formazione e addestramento del lavoratore sulle attrezzature di lavoro, firmato dal lavoratore e consegnato al medesimo, di cui una copia resta depositata negli uffici del Servizio personale.

Il presente contratto è redatto in duplice esemplare, di cui una da conservare nel fascicolo personale del dipendente e l'altro da consegnare al medesimo, e sarà sottoposto alla registrazione solo in caso d'uso.

Esso fa stato tra le parti e ha forza di legge.

Letto, confermato e sottoscritto.

....., li .....

p. il Comune di .....

il/la Responsabile del Servizio/Ufficio

.....

p. accettazione il/la dipendente

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando: la retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c); l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante; il rateo della tredicesima mensilità maturato, in conformità alla disciplina dell'art. 5; l'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL del 22.1.2004; le altre voci retributive già considerate utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro, di cui all'art. 49 del CCNL del 14.9.2000.

10. La presente disciplina sostituisce, a seguito della sottoscrizione definitiva del presente CCNL (9.5.2006), quella dell'art. 39 del CCNL del 6.7.1995, come sostituito dall'art. 7 del CCNL del 13.5.1996, che dalla medesima data è disapplicato."

(Dott./Dott.ssa .....)  
.....

(Sig./Sig.ra .....)  
.....

**VISTI**

Il presente contratto individuale di lavoro rispetta le disposizioni normative e contrattuali in materia di assunzioni di personale e i conseguenti oneri finanziari rispettano le norme in vigore che regolano la determinazione delle spese di personale.

il/la Responsabile del Servizio Personale  
.....  
(Dott./Dott.ssa .....)  
.....

Gli oneri finanziari derivanti dal presente contratto individuale di lavoro trovano adeguata copertura nei corrispondenti capitoli del bilancio di previsione finanziario del Comune di Rignano Flaminio.

il/la Responsabile del Servizio Finanziario  
.....  
(Dott./Dott.ssa .....)  
.....

---