



**Città di
Vigevano**

**Settore Politiche Educative e Servizi Demografici
Risorse Umane**

**Servizio Trattamento Giuridico ed economico del Personale,
Prestazioni e collaborazioni in Servizio Civile**

Informazioni sul rapporto di lavoro

in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 152/1997, come modificato dal Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. decreto Trasparenza) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 29 luglio 2022, n. 176, di 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:

☐ Identità delle parti

COMUNE DI VIGEVANO (PV) con sede in Corso Vittorio Emanuele II n. 25, C.F.: 85001870188 – P.IVA: 00437580186, rappresentato, in base ai poteri conferiti, dal Dirigente titolare della funzione Personale, domiciliato presso la residenza municipale, che rappresenta ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001 e successive modificazioni ed integrazioni e dell'art. 107 del TUEL.

☐ Luogo di lavoro

Ufficio di assegnazione.

☐ Sede o il domicilio del datore di lavoro

Corso Vittorio Emanuele II n. 25, 27029 Vigevano (PV)

☐ Inquadramento, livello e la qualifica attribuiti al lavoratore

Vedere contratto individuale di lavoro.

☐ Data di inizio ed eventualmente di fine

Vedere contratto individuale di lavoro.

☐ Tipologia del rapporto

Vedere contratto individuale di lavoro.



**Città di
Vigevano**

□ Condizioni del periodo di prova

Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

- due mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria A e B;
- sei mesi per il personale inquadrato nelle restanti categorie;

Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima categoria e profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto.

Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova i giorni sono conteggiati secondo il criterio della effettività: si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato e il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, infortunio e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL.

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 previsti dal comma

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.

Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso presso altro ente o amministrazione, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione.

In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nella categoria e profilo professionale di provenienza.

□ Diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista

Quando il datore di lavoro sia tenuto, in forza di previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, ad erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, deve essere considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso.

Tale obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva.

Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37, decreto n. 81 del 2008, relative all'informazione e alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

□ Durata del congedo per ferie, e degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore, o quantomeno le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi

Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.



Città di Vigevano

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.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni.

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. Dopo tre anni di servizio, spettano 28 o 30 giorni di ferie.

A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla Legge n. 937/77.

E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso.

Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari.

Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

□ Procedura, forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore

I tempi di preavviso da rispettare nel caso di dimissioni da parte di un dipendente del pubblico impiego variano a seconda dell'anzianità di servizio maturata.

In particolare, il preavviso da rispettare per le dimissioni è di:



Città di Vigevano

- ☐ 1 mese per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
- ☐ 45 giorni per i dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
- ☐ 2 mesi per i dipendenti con anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Il lavoratore, qualora intenda recedere dal presente contratto è **tenuto a comunicarlo al Servizio Trattamento Giuridico del Personale** (n.b. non utilizzare il Modulo Recesso rapporto di lavoro del Ministero del lavoro e Politiche Sociali) con il preavviso come previsto dal CCNL.

Se il dipendente che presenta le dimissioni non rispetta i tempi di preavviso appena riportati, nell'ultima busta paga avrà una decurtazione di importo pari all'indennità di preavviso, cioè alla retribuzione spettante per i giorni di preavviso non rispettati.

I termini di preavviso per le dimissioni decorrono dal primo giorno o 16 del mese.

☐ **Importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi**

Vedere contratto individuale di lavoro.

☐ **Programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile**

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.

L'ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

□ Contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro

CCNL del Comparto Funzioni Locali, per il triennio normativo ed economico 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018. Firmatari FP CGIL; FP CISL; FPL UIL; CSA Regioni e Autonomie Locali e relative RSU.

Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Vigevano Parte normativa ed economica 2019 – 2021 sottoscritto in data 11/12/2019.

□ Enti e Istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi versati dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale prevista dal datore di lavoro

Il sistema pensionistico dei lavoratori dipendenti del settore pubblico, iscritti all'ex INPDAP (ente confluito nell'INPS dall'1 gennaio 2012), è finanziato attraverso un prelievo contributivo rapportato alla retribuzione erogata.

Al fine del trattamento pensionistico i dipendenti degli enti locali sono iscritti alla cassa CPDEL (Cassa Pensioni Dipendenti Enti Locali) o CPI (Cassa Pensioni Insegnanti).

Il CREDITO (per la gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali).

Il CPDEL (Istituto Nazionale per i Dipendenti degli Enti Locali, per l'accantonamento dei premi di servizio per i dipendenti assunti fino al 31/12/2000).

Il trattamento di fine rapporto, per l'accantonamento dei premi di servizio per i dipendenti assunti fino al 31/12/2000).

Il fondo Perseo Sirio è un fondo di previdenza complementare rivolto ai dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Per i nuovi assunti a tempo indeterminato immessi in ruolo successivamente all'accordo sottoscritto il 17.9.2021 (ossia dal 17.9.2021): a partire dall'atto di assunzione viene fornita una dettagliata informazione da parte della propria amministrazione e l'invito ad esprimersi entro 6 mesi. In caso di mancata risposta l'interessato viene iscritto al fondo, riceverà l'atto di iscrizione con raccomandata ma avrà un periodo ulteriore di 30 giorni per recedere, senza conseguenze, mantenendo la possibilità in futuro di iscriversi volontariamente.

Altra forma assicurativa è l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali gestita dall'INAIL, ente pubblico non economico, che ha il compito di assicurare un sostegno in caso di infortunio capitato ai lavoratori dipendenti che svolgono attività sottoposte a tale rischio.

□ Cumulo di Impieghi

Il datore di lavoro può limitare o negare al lavoratore lo svolgimento di un altro e diverso rapporto di lavoro, qualora sussista una delle seguenti condizioni:

- a) un pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi;
- b) la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico;
- c) il caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà di cui all'articolo 2105, Codice civile.



Città di
Vigevano

□ **Ulteriori elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.**

L'articolo 1-bis del decreto n. 152 del 1997 (inserito dal decreto n. 104 del 2022) impone al datore di lavoro o committente, in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, una serie di ulteriori oneri di informazione preventiva, nei confronti dei lavoratori e dei sindacati, in caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori: ipotesi attualmente non previste.

L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico (es. badge): la procedura non rientra nella previsione dell'art. 1-bis in quanto non presenta la logica del "processo decisionale" e del "monitoraggio".

Restano ferme le disposizioni dello Statuto dei lavoratori che regolano l'esercizio dei controlli a distanza.