



Cofinanziato
dall'Unione europea



CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO

A TEMPO PIENO E DETERMINATO

PREMESSO che:

- con Decreto direttoriale n. 159 del 20 giugno 2025 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie, Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà è stato approvato il bando di concorso pubblico, su base regionale, per esami, per il reclutamento di complessive 3.839 unità di personale non dirigenziale, da assumere con rapporti di lavoro a tempo pieno e determinato, per una durata non superiore a trentasei mesi, da inquadrare nel livello del comparto Funzioni locali – Area dei Funzionari e dell’elevata qualificazione secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali - Triennio 2019-2021, presso gli Ambiti territoriali sociali (ATS) secondo la ripartizione di cui all’allegato 1 al medesimo bando di concorso;
- con i Decreti direttoriali n. 427 del 22 dicembre 2025, n. 428 del 22 dicembre 2025, n. 429 del 22 dicembre 2025, n. 431 del 23 dicembre 2025, n. 432 del 23 dicembre 2025 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie, Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà sono state approvate rispettivamente le graduatorie finali di merito per il Profilo B (funzionario contabile – economico finanziario/esperto di rendicontazione), per il Profilo C (funzionario psicologo), per il Profilo D (Funzionario Educatore Socio-Pedagogico), per il Profilo A (funzionario amministrativo), per il Profilo E (funzionario pedagista);
- con Decreto direttoriale n. 3 del 16 gennaio 2026 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie, Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà è stata rettificata la graduatoria finale di merito per il Profilo D (Funzionario Educatore Socio-Pedagogico), e con successivo decreto direttoriale n. 42 del 5 marzo 2026, è stata rettificata la graduatoria finale di merito per il Profilo C;
- con Decreto direttoriale n. 125 del 23 aprile 2026 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie, Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà, rettificato con il Decreto Direttoriale n. 129 del 30 aprile 2026, sono state approvate le assegnazioni del numero delle figure professionali da assumere, per singolo profilo professionale, presso ciascuna amministrazione territoriale di destinazione;
- l’allegato A) al sopra citato Decreto direttoriale n. 125 del 23 aprile 2026, così come modificato dal Decreto direttoriale n. 129 del 30 aprile 2026, ha previsto, tra l’altro, l’assegnazione al Comune di Cremona di n° 1 Funzionario Amministrativo, n° 0 Funzionari Contabili, n° 4 Funzionari Psicologi, n° 0 Funzionari Educatori Socio-pedagogici, n° 4 Funzionari Pedagisti, inquadrati nell’Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione, selezionati a seguito dell’espletamento del concorso avanti menzionato;
- le unità di personale assegnate devono essere adibite esclusivamente alle funzioni ed attività connesse alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato degli interventi e servizi sociali per tutto il triennio relativo all’assunzione;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 25/02/2026, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il PIAO 2026/2028 del Comune di Cremona, all’interno del quale

- nella sotto-sezione 3.3, recante il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028 – è stato previsto di procedere, tra l'altro, nel corrente anno 2026 all'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 8 figure inquadrare nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, previa assegnazione degli stessi da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'esito del Bando di concorso di cui al Decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie, Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà, del 20/06/2025 n. 159 sopra citato;
- l'Elenco dei candidati vincitori assegnati – Codice AMBITO lom_36 Comune di Cremona disponibile sulla Piattaforma Multifondo, il Sistema informativo per la gestione e il monitoraggio del PN Inclusionione e lotta alla povertà 2021-2027,¹ che ha assegnato al Comune di Cremona la Dr.ssa Trentinella Anna, quale Funzionario Amministrativo inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, selezionata all'esito dell'espletamento del concorso precedentemente richiamato;
- la Convenzione di Sovvenzione per lo svolgimento delle funzioni di Beneficiario di progetto nella gestione di attività del Programma Nazionale Inclusionione e Lotta alla Povertà 2021 – 2027 - CCI 2021IT05FFPR003 (di seguito anche PN Inclusionione) a valere sull'Avviso pubblico "Manifestazione di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà", approvato con Decreto prot. n. 268 del 7 agosto 2024, sottoscritta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - Direzione Generale per lo Sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà - Divisione III, in qualità di Autorità di Gestione e il Comune di Cremona, in qualità di Beneficiario,² che prevede tra l'altro la copertura dei costi relativi agli oneri diretti e riflessi correlati al trattamento economico del personale in parola, con risorse a valere sulla Priorità 1 "Sostegno all'inclusionione sociale e lotta alla povertà" del PN Inclusionione e lotta alla povertà 2021-2027, OS k (ESO 4.11);
- l'Art. 3 della succitata Convenzione impegna il Beneficiario, tra l'altro, ad assumere con rapporti di lavoro a tempo pieno e determinato, per una durata non superiore a trentasei mesi, e da inquadrare nel livello del comparto Funzioni locali – Area dei Funzionari e

1

2

dell'elevata qualificazione secondo quanto previsto dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali - Triennio 2022-2024 o livello equiparato, ovvero applicando un CCRL/CCPL analogo nel caso di norme regionali specifiche che prevedono, per l'assunzione di personale da parte degli ATS, l'applicazione di un CCRL/CCPL analogo, le seguenti figure professionali:

- n. 1 funzionari amministrativi;
- n. __ funzionari contabili – economico finanziario/esperto di rendicontazione;
- n. 3 funzionari psicologi;
- n. __ funzionari educatori socio-pedagogici;
- n. 4 funzionari pedagogisti.

- l'Art. 6 della succitata Convenzione obbliga l'Autorità di gestione, tra l'altro, a rendere disponibili le risorse finanziarie a valere sul "PN Inclusione", complessivamente pari a € 1.229.190,84_a valere sul FSE+, in funzione di sovvenzione delle attività previste per le assunzioni summenzionate, tramite la Contabilità Speciale di Tesoreria aperta presso la Banca d'Italia n. 5950, intestata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali DG Inclusione – FONDI UE e FDR L. 183-87;
- l'Art. 5 della Convenzione summenzionata stabilisce la durata della medesima, che coincide dalla data della sua sottoscrizione fino alla scadenza dei contratti individuali di lavoro stipulati con ciascuna risorsa professionale assegnata, salvo eventuale proroga autorizzata dall'AdG;
- gli oneri diretti e riflessi correlati al trattamento economico del personale in parola, come già riportato negli atti di programmazione relativi al corrente esercizio finanziario adottati da questo Ente, saranno pertanto coperti, con risorse a valere sulla Priorità 1 del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027, OS k (ESO 4.11);
- il Decreto direttoriale n. 184 del 23/06/2026 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie, Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà,³ che prevede, tra l'altro, l'approvazione della succitata Convenzione;
- con determinazione dirigenziale n. ____ del __/__/2026 è stata disposta l'assunzione a tempo pieno e determinato, per la durata di 36 mesi, del Dr./ della Dr.ssa _____, mediante inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con il profilo professionale di _____;
- il contenuto del contratto individuale di lavoro è disciplinato dall'art. 24 del CCNL del

Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022;

RICHIAMATI:

- il D.lgs n. 165/2001, e s.m.i.;
- il D.lgs. n. 267/2000, e s.m.i.;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento comunale sull'ordinamento dei servizi e degli uffici;

RICHIAMATE altresì le disposizioni dei CCNL relativi al personale del Comparto Funzioni Locali;

Tutto ciò premesso e considerato,

TRA

il Comune di Cremona (di seguito denominato anche “Ente” o “Comune”), Codice Fiscale 00297960197, qui rappresentato dal Dr Fabio Scio, il quale agisce non in nome proprio, ma nell'esclusivo interesse dello stesso Comune di Cremona, che in questo atto legittimamente rappresenta nella sua qualità di Dirigente del Settore Risorse Umane, a norma delle disposizioni di cui all'art. 107 del D.lgs. n. 267/2000,

E

Il Dr./la Dr.ssa _____ (di seguito denominato anche “Prestatore di lavoro” o “Dipendente”), nato/a a _____ il _____ e residente a _____ in via _____, Codice Fiscale _____, di seguito denominata anche “dipendente” o “prestatore di lavoro subordinato”,

SI CONVIENE E SI STIPULA

il seguente contratto individuale di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato, per la durata di 36 mesi, ai sensi dell'art. 24 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022, dell'art. 2 del D.lgs. n. 165/2001, e s.m.i., nonché del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi:

ART. 1 – DECORRENZA E DURATA

1. Il presente rapporto di lavoro subordinato decorre dal 31/07/2026, ed è a tempo determinato, per la durata di 36 mesi.

ART. 2 – TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Il rapporto di lavoro subordinato regolato dal presente contratto è a tempo determinato e pieno.
2. Il rapporto di lavoro in oggetto è disciplinato, oltre che dal presente contratto, dai contratti collettivi vigenti nel tempo, i quali integrano la disciplina del presente contratto anche in relazione a ferie, permessi, malattia, cause di risoluzione e termini di preavviso, salvo che non siano previste dalla legge o dai successivi contratti collettivi espresse integrazioni al contratto individuale.

ART. 3 - INQUADRAMENTO

1. Con la sottoscrizione del presente contratto la dipendente viene inquadrata nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con il profilo professionale di _____, a norma delle disposizioni sull'ordinamento professionale di cui all'art. 11 e segg. del CCNL del Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022, nonché delle declaratorie di cui all'allegato A dello stesso CCNL 2019/2021.

ART. 4 – MANSIONI

1. Il/la dipendente verrà adibito/a all'attività lavorativa propria dell'Area di inquadramento, come risulta dalle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL del Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022.
2. Ai sensi dell'art. 12, comma 4 del menzionato CCNL 2019/2021, il/la dipendente è tenuto/a a svolgere le mansioni per le quali è stato/a assunto/a e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'Area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. In ogni caso, il/la dipendente potrà e dovrà comunque essere adibito/a esclusivamente ed unicamente alle attività connesse alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali per tutto il triennio relativo all'assunzione.

ART. 5 – PERIODO DI PROVA

1. A norma delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 2, del CCNL 23 febbraio 2026, il/la dipendente è soggetto/a ad un periodo di prova della durata di quattro settimane.

ART. 6 – LUOGO E SEDE DI LAVORO

1. L'attività lavorativa verrà svolta presso la sede del Settore Politiche Sociali del Comune di Cremona, ubicata in Corso Vittorio Emanuele II n. 42, ovvero presso altre sedi del Comune di Cremona dislocate sul territorio comunale. L'attività lavorativa potrà essere svolta anche presso la sede di Azienda Sociale Cremonese ubicata in via Sant'Antonio del fuoco n. 9 a Cremona.
2. Il Settore di prima assegnazione è il Settore Politiche Sociali. Nell'ambito delle esigenze organizzative dell'Ente è possibile l'assegnazione ad altra struttura operativa, senza che siano apportate modifiche al presente contratto.
3. Il/la dipendente si rende disponibile a svolgere servizio anche presso altre sedi comunali, a seguito di convenzioni o di altre forme di accordo per l'utilizzo in forma congiunta del personale o nell'ambito dell'esercizio associato di funzioni e servizi, senza che occorra apportare modifiche al presente contratto.

ART. 7 – PRESTAZIONE LAVORATIVA

1. La prestazione lavorativa è prevista in presenza, fermo restando che, ricorrendone le condizioni, potrà essere svolta anche a distanza, ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo VI del CCNL 16 novembre 2022 e degli artt. 40, 41 e 42 del CCNL 23 febbraio 2026.

ART. 8 – ORARIO DI LAVORO, FERIE, CONGEDI E FORMAZIONE

1. L'orario di lavoro viene stabilito secondo l'articolazione settimanale in atto presso il Settore/Servizio/Area di assegnazione, è definito dal competente Dirigente/Responsabile sulla base della normativa vigente e corrisponde a 36 ore settimanali, a mente delle disposizioni di cui all'art. 29 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Il/la dipendente si impegna ad osservare l'orario di lavoro assegnato dal proprio Dirigente/Responsabile e si impegna altresì ad attestare la propria presenza in servizio, in entrata e in uscita, attraverso il sistema automatizzato di rilevazione delle presenze.
3. La disciplina delle ferie è contenuta nell'art. 28 del CCNL 2022/2024, mentre i permessi, i congedi e le assenze ad altro titolo sono disciplinati dalle disposizioni di cui al Titolo IV, Capo III dello stesso CCNL 23 febbraio 2026.
4. I congedi retribuiti fruibili comprendono altresì quelli espressamente previsti dalle vigenti disposizioni di legge, tra cui si richiamano in particolare, ma non a titolo esaustivo, i congedi di maternità e paternità, il congedo parentale e il congedo straordinario per assistenza a persone disabili, secondo la disciplina di cui al D.lgs. n. 151/2001, e s.m.i..
5. Il/la dipendente ha diritto di ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, con specifico riferimento:
 - alla formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.lgs. n. 81/2008, e s.m.i.;
 - agli obblighi formativi del datore di lavoro rivenienti dalle disposizioni di cui alla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025, avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

ART. 9 – LAVORO STRAORDINARIO

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono volte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario deve essere espressamente autorizzata dal Dirigente/Responsabile del Servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per quanto riguarda la remunerazione del lavoro straordinario, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 32 del CCNL 2019/2021.

ART. 10 – OBBLIGHI DELLA DIPENDENTE

1. Il/la dipendente è tenuto/a a svolgere l'attività lavorativa con diligenza, correttezza, lealtà e imparzialità, nel rispetto delle direttive impartite dai superiori e delle prescrizioni generali contenute nelle leggi, nello Statuto comunale, nei regolamenti, nelle circolari e nelle disposizioni di servizio, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità istituzionali del Comune di Cremona.
2. Il/la dipendente, sottoscrivendo il presente contratto, si impegna:
 - ad attenersi alle norme e disposizioni di organizzazione stabilite dall'Ente;
 - a svolgere le proprie prestazioni di lavoro con professionalità e diligenza, osservando modalità, tempi e prescrizioni assegnati dal competente Dirigente/Responsabile del Servizio;
 - al rispetto delle norme antinfortunistiche e all'uso di dispositivi, protezioni e strumenti a ciò destinati dal datore di lavoro;
 - a trattare i dati personali necessari per l'espletamento delle mansioni assegnate, in qualità di incaricato del trattamento, secondo le istruzioni e direttive impartite dal competente Dirigente/Responsabile del Servizio;
 - a utilizzare gli strumenti di lavoro e le attrezzature forniti dal Comune di Cremona con la necessaria diligenza.

ART. 11 – INCOMPATIBILITÀ

1. Il/la dipendente dichiara, sotto la propria personale 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 e segg. del D.lgs. n. 165/2001, e s.m.i..
2. Dichiara altresì che non sussiste alcuna delle cause di inconferibilità e di incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013, od altre cause di incompatibilità all'impiego presso il Comune di Cremona.
3. Eventuali incarichi ottenuti da Amministrazioni Pubbliche o soggetti privati che, ai sensi del menzionato art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, e s.m.i., necessitano di autorizzazione, non potranno essere svolti senza che la dipendente sia stata preventivamente autorizzata dal Comune di Cremona.
4. Le violazioni alle disposizioni sull'incompatibilità comportano nei confronti del prestatore di lavoro l'applicazione delle sanzioni disciplinari ed ogni altra conseguenza prevista dalla legge.

ART. 12 – CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE DISCIPLINARE

1. Il/la dipendente dichiara sotto la propria responsabilità di aver preso visione dei contenuti del codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui al D.P.R. n. 62/2013, e s.m.i., e del Codice di Comportamento del Comune di Cremona, e di non trovarsi in alcuna situazione di conflitto di interessi con lo stesso Comune di Cremona in relazione al rapporto di pubblico impiego.
2. Il/la dipendente, con la sottoscrizione del presente contratto, si impegna altresì a comunicare tempestivamente al Comune di Cremona l'eventuale insorgere di situazioni che possano in qualche modo porla in conflitto di interessi con l'Ente.
3. Il/la dipendente si impegna infine ad osservare gli obblighi in materia di responsabilità disciplinare di cui al Titolo VII del CCNL 16 novembre 2022, la cui inosservanza comporterà l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

ART. 13 – TERMINE DI PREAVVISO E RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

1. Ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 23.02.2023, il termine di preavviso per l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro di cui al presente contratto è stabilito in due mesi.
2. In caso di dimissioni del/della dipendente, il termine sopra indicato è ridotto alla metà.
3. Il predetto termine decorre dal giorno successivo a quello della comunicazione della risoluzione del rapporto di lavoro, e il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.
4. Sono comunque causa di risoluzione del contratto, la mancanza dei requisiti previsti dal bando e/o dalla vigente normativa.

ART. 14 – TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Il trattamento economico è quello previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali nel tempo vigente per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che viene corrisposto unitamente all'indennità di comparto, all'indennità di vacanza contrattuale, alla tredicesima mensilità e ad ogni altro emolumento accessorio di spettanza del/la dipendente, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e del CCNL del Comparto Funzioni Locali.

Lo stipendio tabellare applicabile corrispondente all'Area di inquadramento del/della dipendente, ai sensi della Tabella B del CCNL 23 febbraio 2026, è stabilito inizialmente nella misura di €

25.114,11 su base annua, per dodici mensilità a cui si aggiunge la tredicesima.

ART. 15 – ENTI E ISTITUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI

1. Su tutte le competenze lorde spettanti vengono operate dal Comune di Cremona le relative ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali, in linea con le vigenti disposizioni di legge.
2. I contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi sono corrisposti dal Comune di Cremona all'INPS per quanto riguarda la CPDEL, il TFR e il Fondo Credito, al Fondo Perseo Sirio per quanto riguarda la previdenza complementare e all'INAIL, per quanto specificamente attiene all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

ART. 16 – TUTELA DEI DATI PERSONALI

1. Il Comune di Cremona garantisce al/alla dipendente che il trattamento dei dati personali della stessa, derivante dal rapporto di lavoro, avverrà nel rispetto di quanto prescritto dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, in materia di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (nel prosieguo anche “GDPR”), e dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante “Codice in materia di protezione dei dati personali” e successive modificazioni (cd. “Codice privacy”), in considerazione delle seguenti basi giuridiche: esecuzione del contratto di lavoro (art. 6, par. 1, lett. b, GDPR), adempimento di obblighi legali (art. 6, par. 1, lett. c, GDPR) ed esercizio di pubblici poteri (art. 6, par. 1, lett. e, GDPR).
2. Il/la dipendente prende atto che i propri dati personali saranno trattati dal Comune di Cremona esclusivamente per le finalità connesse alla gestione del rapporto di lavoro, ivi comprese le finalità di natura previdenziale, fiscale, assicurativa e amministrativa ad esso correlate.
3. L'informativa completa sul trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art. 13 del Regolamento UE 2016/679, è consegnata al/alla dipendente contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto e ne costituisce parte integrante.

ART. 17 – DISCIPLINA

1. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel CCNL 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.

ART. 18 – DISPOSIZIONI DI RINVIO

1. Per tutto quanto non previsto e disciplinato dal presente contratto di lavoro subordinato trovano applicazione le disposizioni contenute:
 - nel D.lgs. n. 165/2001, e s.m.i.;
 - nel Libro V, Titolo II, Capo I del Codice Civile;
 - nelle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, in quanto applicabili,
 - nonché le vigenti disposizioni contenute nei CCNL del Comparto Funzioni Locali e Regioni-Enti Locali,
 - nel contratto collettivo decentrato integrativo e nei regolamenti del Comune di Cremona.

Il presente contratto ha forza di legge tra le parti ed è esente dall'imposta di bollo, ai sensi dell'art. 25

della tabella B) allegata al D.P.R. n. 642/1972, e s.m.i..

In relazione a quanto stabilito dall'art. 1, comma 2, lett. a) del D.lgs. n. 152/1997, e s.m.i., le parti danno atto e fanno rilevare che, con la consegna del presente contratto al/alla dipendente, il Comune di Cremona assolve agli obblighi di comunicazione di cui all'art. 1, comma 1 dello stesso D.lgs. n. 152/1997, e s.m.i.

Allegati al presente contratto:

- Codice di comportamento e policy informatica dei dipendenti del Comune di Cremona, codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (DPR n. 62/2013, modificato dal DPR n. 81/2023), codice disciplinare del personale del comparto Funzioni Locali (CCNL del 16 novembre 2022)
- brochure informativa per i neoassunti resa disponibile dal Fondo Perseo Sirio;

Il/la dipendente dà atto di aver ricevuto, all'atto della sottoscrizione del presente contratto, l'informativa relativa all'adesione al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio.

Il/la dipendente dichiara, altresì, di aver preso accurata visione dei codici di comportamento e di accettare le loro clausole. Dichiara, inoltre, di accettare tutte le clausole che regolano il suo rapporto di lavoro individuale, dando per conosciute le norme alle quali si riferisce.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cremona, 31 luglio 2026

Il Dirigente del Settore Risorse Umane

La Dipendente
