

**Montagna Vicentina**  
Società Cooperativa  
C.F. e P. IVA 00946750247  
Sede: Piazza Stazione, 1 – 36012 Asiago (VI)

**DELIBERAZIONE DEL  
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**  
Verbale N. 16 di Reg. del 10.11.2021

**OGGETTO: Proroga contratto DEBORA RIZZA**

L'anno 2021 (duemilaventuno) addì 10 (dieci) del mese di Novembre alle ore 17:00 presso Villa Fabris in Thiene (VI), in seguito a convocazione del Presidente si è riunito il Consiglio di Amministrazione, nelle persone dei signori:

P	Dino Panozzo	(Coldiretti Vicenza)	Presidente
P	Carlo Bettanin	(Unione Montana Pasubio -Alto Vicentino)	Vicepresidente
P	Marco Sandonà	(Confartigianato Imprese Vicenza)	Consigliere
P	Cesare Azzolini	(Comune di Roana)	Consigliere
P	Zampieri Fabio	(Confcommercio Vicenza)	Consigliere

Il Presidente Dino Panozzo, constatato il numero legale degli intervenuti e assunte le dichiarazioni dei componenti il Cda di assenza di situazioni di potenziale conflitto di interessi, dichiara aperta e valida la seduta. Partecipa alla seduta Debora Rizza nella funzione di Segretario che provvede alla stesura del presente verbale e David Facchini in qualità di Vicedirettore.

**PREMESSA**

Il Presidente ricorda che, come da Delibera n. 12 del 06.06.21, è stato avviato un rapporto di collaborazione a tempo determinato con la collaboratrice Debora Rizza.

Il Presidente informa che è necessario prorogare la collaborazione al fine di rafforzare la struttura tecnico amministrativa al momento in essere e proseguire nell'ordinaria attività di gestione inerente gli adempimenti statutari ed alle scadenze tecnico/amministrative previste dal "Psr 2014/2020 – intervento 19.4.1 Sostegno alla gestione ed all'animazione territoriale del GAL" con la dipendente Debora, come da contratto allegato, con una integrazione dell'orario di lavoro che passa da 16 a 32 ore di lavoro settimanale.

Si ritiene opportuno quindi prorogare il rapporto di lavoro con la collaboratrice Debora Rizza con un contratto di lavoro che prevede 32 ore lavorative settimanali fino al 31.12.21.

**CONSIDERATO CHE:**

- a) è necessario prorogare la collaborazione con la dipendente Debora Rizza per poter adempiere alle attività di gestione previste dal "Psr 2014/2020 – intervento 19.4.1 Sostegno alla gestione ed all'animazione territoriale del GAL" e dal "Psl: F.A.R.E MONTAGNA" anche per l'intervento 19.3.1 imputandone la spesa in maniera proporzionale ai sopracitati interventi;

## **RICHIAMATI**

- gli "Indirizzi Procedurali" generali del Programma di Sviluppo Rurale per il Veneto 2014-2020 approvati dalla Regione Veneto con DGR 1937/2015 e ss.mm.ii.;

- gli obblighi previsti dalla DGR n. 1214/2015, in particolare a garanzia che almeno il 50% dei voti espressi nelle decisioni di selezione provenga da partner che sono autorità non pubbliche e gli obblighi in materia di conflitto d'interessi e trasparenza dei processi decisionali.

## **RITENUTO**

- congruo l'impegno di spesa complessivo;

## **SENTITA**

- La disponibilità della collaboratrice Debora Rizza a proseguire con il rapporto lavorativo

Tutto ciò premesso, **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**, udita la relazione del Presidente del GAL e dopo una attenta disamina, all'unanimità

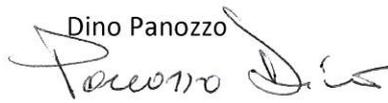
## **DELIBERA**

1. Di richiamare le premesse quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare la proroga del contratto di lavoro per la collaboratrice Debora Rizza, proroga fino al 31.12.21 come da contratto in allegato parte integrante della presente Delibera;
3. Di approvare l'impegno di spesa complessivo riportato in premessa per oneri del personale
4. Di confermare che la presente deliberazione è stata adottata nel rispetto degli obblighi previsti dalla DGR n. 1214/2015, in particolare a garanzia che almeno il 50% dei voti espressi nelle decisioni di selezione provenga da partner che sono autorità non pubbliche e di confermare che la presente deliberazione è stata adottata nel rispetto degli obblighi previsti dalla DGR n. 1214/2015, in particolare in materia di conflitto d'interessi e trasparenza dei processi decisionali.
5. Di pubblicare la presente deliberazione sul sito istituzionale del GAL Montagna Vicentina alla sezione "Amministrazione trasparente"

Letto, confermato e sottoscritto.

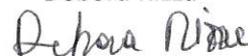
IL PRESIDENTE

Dino Panozzo



IL SEGRETARIO

Debora Rizza



## **PROROGA CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO E VARIAZIONE ORARIO DI LAVORO**

Con la presente scrittura privata, da valersi a tutti gli effetti, le sott'indicate parti:

- GAL MONTAGNA VICENTINA SOC. COOP., in persona del legale rappresentante sig. Panozzo Dino, con sede legale in Asiago (VI) Piazzale della Stazione n. 1, C.F. e P.IVA 00946750247

*- datore di lavoro*

- Signorina RIZZA DEBORA nata ad Arzignano (VI) il 04/04/1992 e residente a Lonigo (VI) Via Marona n. 3/B, C.F.: RZZDBR92D44A459Y.

*- lavoratore subordinato*

stipulano e convengono quanto segue:

### **1. OGGETTO, MANSIONI, INQUADRAMENTO**

1.1. In riferimento al contratto a tempo determinato stipulato in data 12/07/2021 ed in scadenza in data 30/09/2021, il rapporto di lavoro in essere con la sig.ra RIZZA DEBORA viene prorogato alla data del 31/12/2021, fermo restando l'assegnazione delle mansioni di collaboratore tecnico amministrativo finanziario, addetto a funzioni a sostegno della direzione nelle attività di organizzazione e gestione dei processi partecipativi, con inquadramento nel livello III del CCNL Commercio e Terziario.

### **2. CLAUSOLA DI APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA**

2.1. Il presente contratto di lavoro subordinato è stipulato a termine, con scadenza il giorno 31/12/2021.

2.2. Alla scadenza del suddetto termine il rapporto di lavoro si risolverà automaticamente, ad ogni effetto di legge, senza obbligo reciproco di comunicazione alcuna.

### **3. LUOGO DI LAVORO**

3.1. Il lavoratore è assegnato all'ufficio del datore di lavoro, sito in Asiago (VI) Piazzale della Stazione n. 1, CAP 36012 e/o qualsivoglia altra sede operativa che la Società potrà avviare. In relazione all'attività da svolgere, il lavoratore potrà essere comandato in missione in luogo diverso dalla sede. Per le spese di missioni e trasferte anche all'estero, autorizzate e giustificate rispetto all'attuazione della strategia, verranno applicati, previa presentazione di idonea documentazione, rimborsi regionali stabiliti per le missioni secondo i massimali indicati nella DGR n. 237 del 11/03/2014 e nel CCNL di riferimento. La prestazione lavorativa potrà essere svolta in modalità di Smart Working per 12 ore settimanali come specificato nel successivo punto 6.

### **4. ORARIO DI LAVORO**

4.1. L'orario normale di lavoro sarà di 32 ore settimanali dal lunedì al venerdì, conformemente alla normativa, anche di contrattazione collettiva, vigente. L'orario sopra indicato sarà svolto per 20 ore settimanali (2 giorni a settimana) presso la sede sita ad Asiago in Piazza Stazione, 1 e per le restanti 12 ore

settimanali verrà svolto in modalità agile. Resta inteso che l'orario aziendale, e lo svolgimento in modalità agile, potrà essere modificato, per esigenze organizzative; la nuova articolazione dell'orario lavorativo sarà comunicata al lavoratore osservando un preavviso minimo di una settimana.

## 5. DURATA DELLE FERIE

5.1. Il lavoratore avrà diritto ad un periodo di ferie retribuito pari a 26 giorni in ragione di anno, proporzionali al periodo effettivamente lavorato, conformemente al Ccnl per le Imprese del Settore Commercio e Terziario.

## 6. TRATTAMENTO ECONOMICO

6.1. Il trattamento economico è quello stabilito dal Ccnl richiamato al punto 2.

6.2. In particolare, la retribuzione mensile lorda è così composta:

- Minimo tabellare	€	1.010,51
- Indennità di contingenza	€	422,32
- Terzo elemento	€	12,39

6.3. La retribuzione indicata sarà corrisposta per 14 mensilità annue, proporzionalmente alla durata del rapporto.

6.4. La quota di retribuzione eccedente rispetto a quella tabellare individuata dal contratto collettivo, attribuita a titolo di superminimo, potrà essere assorbita, fino a concorrenza, dagli aumenti retributivi futuri derivanti da passaggi di livello e da incrementi introdotti da rinnovi contrattuali.

## 7. REGOLAMENTO DISCIPLINARE

7.1. Il lavoratore con la sottoscrizione del presente contratto dichiara di essere a conoscenza delle norme relative alle infrazioni disciplinari, alle procedure di contestazione, alle sanzioni contenute nel codice civile, nella L. n. 300/1970 e nel Ccnl richiamato al punto 2 del quale dichiara di prendere visione in estratto, unitamente alle norme disciplinari e al regolamento aziendale, in allegato (cfr. Allegati).

7.2. Il lavoratore si impegna ad attenersi al regolamento aziendale, come pure alle disposizioni interne e agli usi adottati in Azienda. Gli usi aziendali si intenderanno conosciuti ed accettati qualora il lavoratore non abbia avanzato eccezioni per iscritto entro lo scadere del periodo di prova.

## 8. SICUREZZA

8.1. Il Datore di lavoro dichiara di applicare tutte le norme in vigore in materia di sicurezza sul lavoro e in particolare la disciplina di cui al D.Lgs. n. 81/2008 (T.U. Sicurezza) e successive modificazioni. Il Lavoratore si impegna a uniformarsi alle relative prescrizioni e a rendere note eventuali situazioni anormali che dovesse riscontrare in occasione dell'esercizio dell'attività lavorativa.

## 9. REGISTRAZIONI OBBLIGATORIE

9.1. Il Datore di lavoro dà atto che con l'assunzione il Lavoratore sarà iscritto nel Libro Unico del Lavoro, tenuto ai sensi della L. 133/2008.

## 10. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

10.1. Il Datore di lavoro dichiara che i dati relativi alla persona del Lavoratore e, se del caso, dei suoi familiari, saranno tenuti conformemente alla normativa vigente, ai soli fini della gestione del rapporto di lavoro da intendersi in modo generale e con l'inclusione anche nei rapporti con enti previdenziali, assistenziali e con l'amministrazione finanziaria.

## 11. RISERVATEZZA ED OBBLIGO DI FEDELTA'

11.1. Con la stipulazione del presente contratto il Lavoratore si impegna a seguire le più rigorose norme di riservatezza circa dati e notizie di cui potrà avere conoscenza in dipendenza, o anche solo in occasione, della esecuzione dell'attività lavorativa. Il Lavoratore si impegna a utilizzare tali dati e notizie nei limiti dello scopo per cui sono conferiti. È fatto divieto al Lavoratore di utilizzare in alcun modo o tempo, sotto alcuna forma e titolo, direttamente o per interposta persona, le informazioni acquisite, né durante il rapporto, né successivamente.

11.2. Durante il rapporto di lavoro è fatto divieto al Lavoratore di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il Datore di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 2105 c.c. Alla cessazione, per qualsiasi causa, del presente contratto il Lavoratore si impegna a restituire ogni bene di proprietà del Datore di lavoro di cui abbia usufruito durante il rapporto di lavoro (ivi compresi, a titolo esemplificativo, elenchi telefonici, liste, manuali, materiale di addestramento, modulistica e documentazione tecnica, materiali e documentazione riservata che in qualsiasi modo riguardino il Datore di lavoro).

## 12. ESTINZIONE DEL CONTRATTO

12.1. Il presente contratto si estingue decorso il termine di cessazione di cui al punto 3 del presente accordo, senza necessità di comunicazione alcuna.

12.2. Sarà facoltà del GAL risolvere il contratto in qualsiasi momento, oltre che nei casi previsti dalla legge, nelle situazioni di accertata incompatibilità, conflitto di interesse, mancato raggiungimento degli obiettivi richiesti, dichiarazioni mendaci e comminare eventuali sanzioni disciplinari nei casi previsti dalla legge. Costituirà inoltre causa di risoluzione del rapporto di lavoro, oltre alle normali cause vigenti previste per legge, la cessazione per qualsiasi causa della attività da parte della cooperativa stessa cui si riferisce l'assunzione, nonché l'eventuale estinzione.

12.3. Le parti potranno recedere in via unilaterale in anticipo rispetto alla scadenza del contratto **solo per giusta causa**, ai sensi dell'art. 2119 c.c., senza alcun preavviso.

12.4. A titolo meramente esemplificativo le parti si danno reciprocamente atto che rappresenta un'ipotesi di giusta causa, che preclude la prosecuzione anche temporanea del rapporto di lavoro, lo svolgimento da parte del Lavoratore, direttamente o indirettamente, di attività in concorrenza con quella del Datore di lavoro, ovvero la violazione dell'obbligo di riservatezza, di cui al presente contratto al punto 13.

12.5. Ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 15 settembre 2015 n. 151, nel caso di risoluzione consensuale del rapporto o nel caso in cui il dipendente intenda rassegnare le proprie dimissioni dal contratto, egli dovrà, a pena di inefficacia, comunicare le proprie intenzioni esclusivamente con modalità telematiche, utilizzando appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, moduli che dovranno essere trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro competente. Le dimissioni rassegnate con modalità diverse da quelle telematiche sono inefficaci.

Tale modalità di presentazione delle dimissioni si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore e ai casi di risoluzione consensuale ad eccezione delle fattispecie sott'indicate:

- recesso durante il periodo di prova;
- dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro prestate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza o dalla lavoratrice/lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino, che devono ancora essere convalidate presso la Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente (art. 55, comma 4 D.Lgs. 26.3.2011 n. 151).

Per effettuare le comunicazioni secondo le modalità sopraindicate, il lavoratore può rivolgersi ai seguenti soggetti abilitati, indipendentemente dal luogo ove questi sia residente o presti la propria attività lavorativa: patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali, commissioni di certificazione, consulenti del lavoro.

È opportuno ricordare che il lavoratore, entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo previsto dalla nuova disciplina, ha la facoltà di revocare le proprie dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

### 13. RISOLUZIONE CONSENSUALE

13.1. Il presente contratto potrà essere risolto per mutuo consenso delle parti, ai sensi dell'art. 1372, comma 1, c.c., con loro esplicita manifestazione di volontà in forma scritta.

### 14. DIRITTO DI PRECEDENZA

14.1. La informiamo che al presente contratto si applica quanto previsto dall'art. 5, commi 4-*quater*, 4-*quinqües* e 4-*sexies* del D.Lgs n. 368/2001, ovvero:

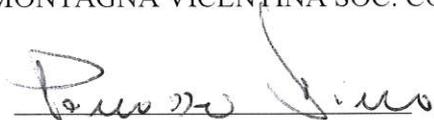
- al lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;
- il diritto di precedenza di cui al punto precedente può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

15. CLAUSOLA FINALE

15.1. Per quanto qui non espressamente previsto, il presente rapporto sarà regolato dal Ccnl applicato e richiamato al punto 2 del presente accordo e dalle norme di legge in materia di lavoro e previdenza ad esso applicabili.

Asiago, li 1/10/2021

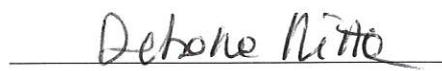
GAL MONTAGNA VICENTINA SOC. COOP.



Panozzo Dino



IL LAVORATORE



Rizza Debora