



Ranocchi
software



CAROTTI & ASSOCIATI
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

NUOVO CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO: D.Lgs. n.104/2022 (c.d. Decreto Trasparenza)

**ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia**

Giovedì 22 settembre 2022

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona

Argomenti Trattati

- Il contratto individuale di lavoro (contratto di assunzione) così come modificato dal D. Lgs. n.104/2022, in vigore dal 13 agosto 2022
- Le indicazioni amministrative e di prassi
- Le principali novità sostanziali recate dal Decreto
- Il regime sanzionatorio
- Esempio pratico: analisi e modalità di redazione di un contratto di assunzione alla luce delle nuove disposizioni

Il Decreto Legislativo n.104/2022 (di recepimento della Direttiva UE 2019/1152) impone al Datore di Lavoro di comunicare al Lavoratore tutta una serie di informazioni aggiuntive rispetto al passato (anche con eventuale effetto retroattivo). Molte di tali indicazioni erano già obbligatorie per legge e comunque, di norma, già contenute nelle ordinarie lettere di assunzione (che poi costituiscono i contratti individuali di lavoro).

Altre informazioni sono imposte al Datore di Lavoro alla luce di principi di «trasparenza, chiarezza, prevedibilità e stabilità» del rapporto di lavoro (anche ben oltre quanto previsto dalla citata norma comunitaria).

Alcune considerazioni critiche in premessa:

- Incertezza delle fonti di riferimento (Legge, Circolari Min.Lav, Circolari INL)
- Discutibile la data di decorrenza della norma (13 agosto 2022/1° agosto 2022)
 - Retroattività della norma
- Difficile coordinamento con le altre norme di legge e della contrattazione collettiva che disciplinano la materia
- Testo spesso non chiaro e non puntuale anche nella sua valenza letterale e giuridica
 - Sistema sanzionatorio pesantissimo ed oltremodo penalizzante
- Sistema contrattuale collettivo polverizzato ed attestato a livelli quantitativi di parecchie volte superiori agli altri Paesi UE

- Mancanza di chiarezza nei criteri della rappresentatività sindacale
- Esplosione del contenzioso in materia di rapporti di lavoro ed ulteriore appesantimento nel lavoro della Magistratura
- Aggravio burocratico a carico delle aziende ed azioni esattamente contrarie alle logiche di semplificazione che sono richieste ad ogni livello e che realmente oggi penalizzano il sistema Paese rispetto al contesto internazionale
- Ulteriore aumento dei costi e disincentivo alla creazione di nuove attività di impresa
- Obiettiva difficoltà a gestire con le dovute certezze le visite ispettive di controllo

Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n.104

in G.U. il 29/07/2022, n.176

in vigore dal 13 agosto 2022

Analisi (sintetica) del Testo

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente decreto disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela in relazione ai seguenti rapporti e contratti di lavoro:

- a) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) contratto di lavoro intermittente;
- d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'art. 2, comma 1 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- f) contratto di prestazione occasionale.

2. Il presente decreto si applica altresì ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e a quelli degli enti pubblici economici.

3. Le previsioni di cui al presente decreto si applicano inoltre:

- a) ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca;
- b) ai lavoratori domestici.

4. Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto:
- a) i rapporti di lavoro autonomo purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
 - b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive;
 - c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
 - d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi.

Art. 4

Modifiche al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152

1. Al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 1 è sostituito dal seguente:

«Articolo 1 (*Informazioni sul rapporto di lavoro*). - 1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, secondo le modalità di cui al comma 2, le seguenti informazioni:

a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;

- c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

- e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
- g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;

- h) la durata del periodo di prova, se previsto;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

1) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;

m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché 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;

p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

- 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;

s) gli 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.

2. L'obbligo di informazione di cui al comma 1 è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

3. Le informazioni di cui al comma 1 eventualmente non contenute nei documenti di cui al comma 2, lettere a) e b), sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

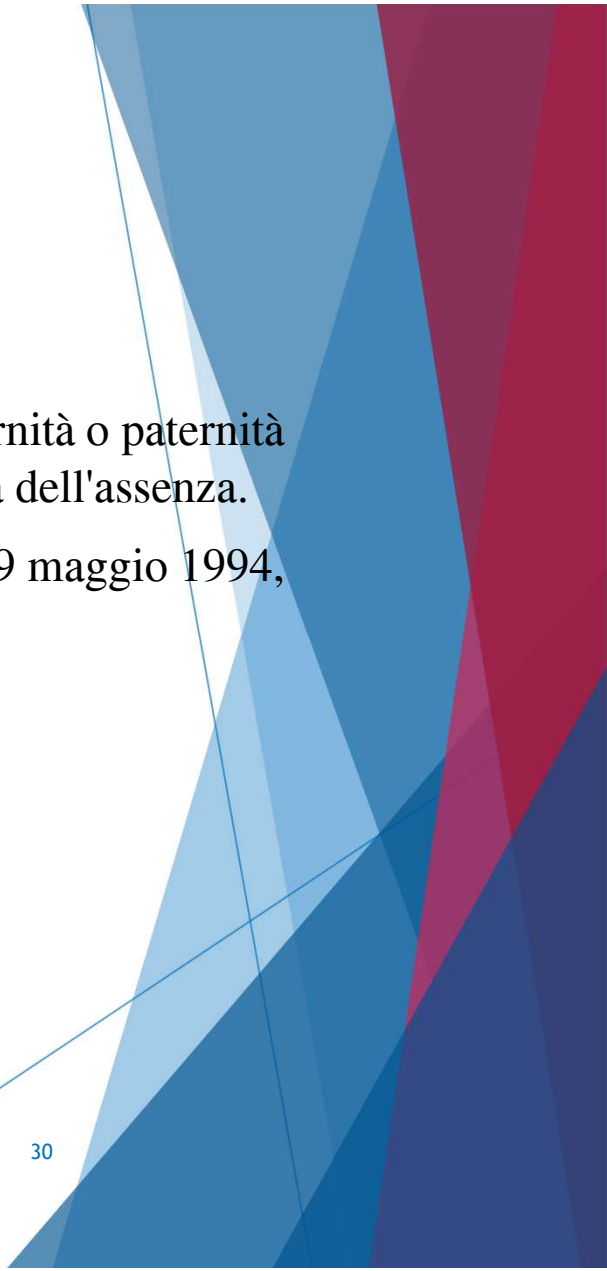
5. Agli obblighi informativi di cui al presente articolo è tenuto, nei limiti della compatibilità, anche il committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile, dei rapporti di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché dei contratti di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

6. Le disposizioni normative e dei contratti collettivi nazionali relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per le pubbliche amministrazioni tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del Dipartimento della funzione pubblica.

Art. 7

Durata massima del periodo di prova

1. Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.
2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

- 
3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.
 4. Per le pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi l'articolo 17 del d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487.

Art. 8
Cumulo di impieghi

1. Fatto salvo l'obbligo previsto dall'articolo 2105 del codice civile, il datore di lavoro non può vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, ne' per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

- 
2. 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 del codice civile.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche al committente nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile e di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Art. 9
Prevedibilità minima del lavoro

1. Qualora con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:
 - a) il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 2), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto;
 - b) il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con il ragionevole periodo di preavviso di cui all'articolo 1, comma 1, lettera p), numero 3) del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152.

2. Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni di cui al comma 1, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

4. Qualora, nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50 per cento del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata.

Art. 10

Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili

1. Ferme restando le disposizioni più favorevoli già previste dalla legislazione vigente, il lavoratore che abbia maturato un' anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se disponibile.

2. Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente.

3. La facoltà di cui al comma 1 può essere esercitata a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà al datore di lavoro o al committente.

4. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata. In caso di richiesta reiterata da parte del lavoratore di analogo contenuto, le persone fisiche in qualità di datori di lavoro o le imprese che occupano fino a cinquanta dipendenti possono rispondere in forma orale qualora la motivazione della risposta rimanga invariata rispetto alla precedente.

Art. 14
Protezione contro il licenziamento o contro il recesso del committente e onere della prova

1. Sono vietati il licenziamento e i trattamenti pregiudizievoli del lavoratore conseguenti all'esercizio dei diritti previsti dal presente decreto e dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto.

Art. 16
Disposizioni transitorie

1. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022.

2. Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni le informazioni di cui agli articoli 1, 1-bis, 2 e 3 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152, come modificati dall'articolo 4 del presente decreto. In caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, si applica la sanzione di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

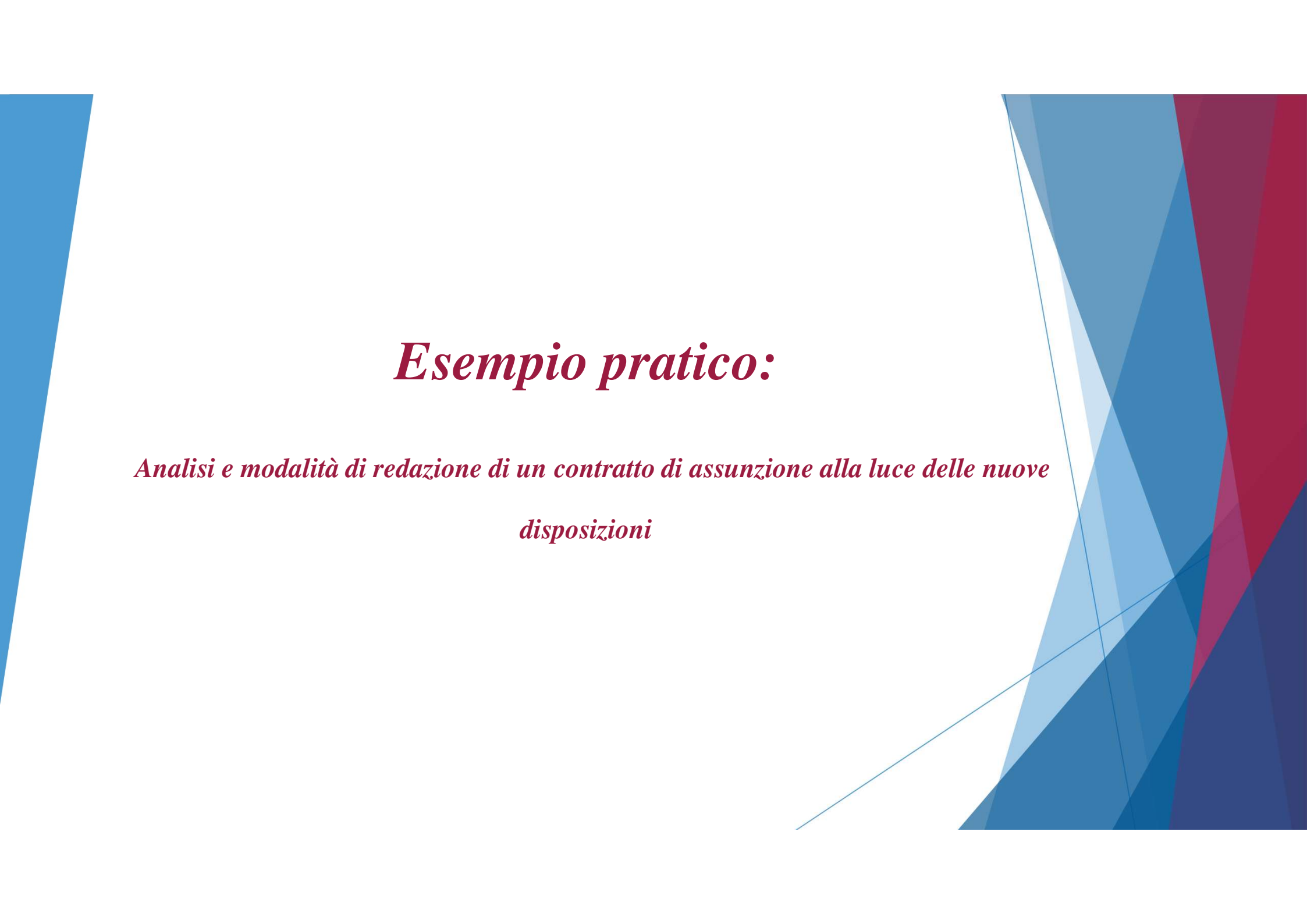
3. L'assenza della richiesta di cui al comma 2, non preclude al lavoratore i diritti minimi di cui agli articoli del Capo III del presente decreto.

***SANZIONI
AMMINISTRATIVE***

Art. 5

Ulteriori modifiche a disposizioni legislative

4. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, all'articolo 19, il comma 2 è sostituito dal seguente: «2. La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato.



Esempio pratico:

*Analisi e modalità di redazione di un contratto di assunzione alla luce delle nuove
disposizioni*

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO

Tra

La corrente in (.....), via p. Iva nella persona del legale rappresentante *pro tempore*, Sig. nato il a cod. fisc. di seguito "Datore di lavoro"

e

il/la Sig./Sig.ra nato/a il a (.....) e residente a via cod. fisc. di seguito "Lavoratore".

Visto

quanto disposto dal D.Lgs. n. 152/1997, così come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, e all'art. 96 disp. att. cod. civ.,

si conviene e si stipula quanto segue

1. Tipologia del rapporto di lavoro

Il presente Contratto di lavoro subordinato viene stipulato a **tempo indeterminato e pieno**.

Lo stesso si intende regolato dalle norme di legge, del Contratto Collettivo Nazionale sottoscritto da e dalle condizioni di seguito pattuite.

Al rapporto di lavoro viene altresì applicato il CCTL / CCAL sottoscritto in data da

2. Data di inizio del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro avrà inizio dal giorno

3. Luogo di lavoro

Il luogo di lavoro è stabilito presso la Sede aziendale di, sita in via

Alternativa (in caso di Trasfertismo, Lavoro Agile/Smart Working ovvero Telelavoro)

Il luogo di lavoro, ai soli fini amministrativi, è stabilito presso la Sede Aziendale sita in via

Scegliere opzione:

A) Il lavoratore, considerate le mansioni espletate, è occupato in luoghi diversi tra di loro

B) Il luogo di lavoro è liberamente scelto dal Lavoratore previa comunicazione al Datore di lavoro e successiva condivisione da parte dello stesso.

C) SOLO IN CASO DI TELELAVORO indicare la residenza o il domicilio del Lavoratore

Resta inteso che il Lavoratore si rende fin da ora disponibile, qualora se ne presentasse la necessità, a prestare la propria attività presso altre Sedi del Datore di lavoro che saranno comunicate con congruo anticipo.

4. Inquadramento, livello e qualifica

La qualifica attribuita al Lavoratore è quella di con mansioni di e corrispondente inquadramento al livello del CCNL applicato dal Datore di lavoro.

1

5. Diritto alla formazione

Il Lavoratore avrà diritto, entro 60 giorni dalla data d'inizio del rapporto, a ricevere la formazione obbligatoria in materia di sicurezza da determinarsi in forma specifica sul tipo di rischio al netto di eventuali ore, documentate da attestati formativi, validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza da parte del Lavoratore stesso.

Il Lavoratore avrà inoltre diritto alla formazione prevista dal CCNL applicato cui si fa rinvio, ovvero a quella aziendale laddove prevista.

Laddove la formazione sia svolta in ottemperanza alle previsioni di legge e/o del CCNL applicato, la stessa verrà considerata orario di lavoro.

6. Durata di ferie ed altri congedi retribuiti

Il Lavoratore avrà diritto di fruire del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti previsti dalle normative e dal CCNL applicato cui si fa espresso rinvio.

Le disposizioni normative oltre a quelle contrattuali collettive sono disponibili a tutti chiaramente e gratuitamente, secondo le modalità riportate nell' articolo rubricato "Rinvio alla disciplina di dettaglio dei singoli istituti" del presente Contratto.

7. Procedura, forma e termini del preavviso

In caso di recesso da parte del Lavoratore, la comunicazione dovrà essere effettuata al Ministero del Lavoro, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica (art. 26, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015).

Il recesso da parte del Datore di lavoro potrà avvenire in presenza di una delle cause previste dalla legge, ovvero dal vigente CCNL.

In entrambi i casi (recesso del Lavoratore, ovvero recesso del Datore di lavoro), per la disciplina di dettaglio, modalità e durata del periodo di preavviso, si rinvia al CCNL applicato vigente al momento del recesso, secondo le modalità riportate nell' articolo rubricato "Rinvio alla disciplina di dettaglio dei singoli istituti" del presente Contratto.

8. Importo iniziale della retribuzione, elementi costitutivi, periodi e modalità di pagamento

La retribuzione lorda mensile/oraria, è quella attualmente prevista per il corrispondente livello di inquadramento contrattuale e sarà corrisposta per n. mensilità:

In aggiunta alla retribuzione di cui al punto che precede, al Lavoratore verrà assegnato un superminimo individuale assorbibile (verificare) da futuri miglioramenti del trattamento retributivo previsti dal CCNL applicato, ovvero in caso di passaggio al livello di inquadramento superiore rispetto a quello di appartenenza, di importo lordo pari ad euro (euro /.....).

In ragione di quanto sopra, il trattamento retributivo mensile/orario, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del Lavoratore, sarà il seguente:

Minimo contrattuale	€
...(Superminimo)...	€
.....	€
Totale	€

2

La retribuzione, al netto delle ritenute di legge, sarà corrisposta, di norma, entro il giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione e verrà accreditata sul conto corrente identificato dall'Iban che il Lavoratore si impegna a fornire al Datore di lavoro o comunque in forma tracciabile.

Eventuale:

- *Benefit:*
- *Welfare:* il Lavoratore sarà inserito nel sistema di Welfare Aziendale di cui Regolamento

9. Programmazione orario normale di lavoro, condizioni per straordinario e relativo trattamento, meccanismi di cambio turno

L'orario di lavoro viene previsto con programmazione riferita ad un orario a tempo pieno pari a n. 40 ore settimanali da distribuirsi secondo le seguenti modalità:

- dal al dalle ore alle ore (compreso il riposo/sosta intermedia, pranzo ecc.);
-

Resta fermo che il Datore di lavoro si riserva di modificare la ripartizione del normale orario di lavoro nelle fasce orarie e giorni di riferimento, al verificarsi di nuove esigenze tecniche o organizzative.

Al Lavoratore potrà essere richiesto lo svolgimento di lavoro straordinario secondo le modalità ed entro il limite massimo indicati nel CCNL applicato. La prestazione sarà in tal caso compensata con le maggiorazioni previste nel CCNL applicato cui si fa espresso rinvio, secondo le modalità riportate nell' articolo rubricato "Rinvio alla disciplina di dettaglio dei singoli istituti" del presente Contratto.

Se Part Time verificare l'eventuale inserimento di clausole elastiche e/o flessibili

10. Durata del periodo di prova

Il periodo di prova, che verterà sulle mansioni più sopra specificate, è pari a giorni/mesi di calendario/ di effettivo lavoro, che decorrono dalla data di inizio del rapporto.

Resta inteso che durante tale periodo ciascuna delle Parti potrà recedere in qualsiasi momento dal Contratto di lavoro senza alcun obbligo di preavviso.

In caso di malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova sarà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

11. Enti che ricevono contributi previdenziali e assicurativi o altre forme di protezione sociale fornita dal Datore di lavoro

L'Istituto e gli Enti ai quali il Datore di lavoro verserà i contributi previdenziali ed assicurativi, anche in forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal Datore stesso, sono i seguenti:

- INPS: contributi previdenziali a tutela di malattia, maternità/paternità, pensione, ecc ..
- INAIL: premi assicurativi a tutela di infortuni e malattie professionali.
- ENPALS:
- Fondo : contributi di assistenza sanitaria integrativa previsti dal CCNL di riferimento
- Ente Bilaterale: contributi previsti dal CCNL di riferimento
-Nome del Fondo.....: fondo di previdenza complementare previsto dal CCNL di riferimento cui il Lavoratore può aderire con le modalità previste dallo stesso CCNL.

12. Cumulo di impieghi

Al fine di consentire la verifica del rispetto delle condizioni di cui al comma 2, art. 8, D.Lgs. n. 104/2022 in merito al cumulo di impieghi, il Lavoratore si obbliga a comunicare preventivamente al Datore di lavoro l'intenzione di instaurare un nuovo e diverso rapporto di lavoro con altro datore, contestuale a quello avviato con il presente Contratto.

13. Rinvio alla disciplina di dettaglio dei singoli istituti

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto, con particolare riferimento al dettaglio delle informazioni previste dall'art. 1, D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, si fa espresso rinvio agli specifici contenuti del CCNL applicato, fermo restando che con la consegna del presente contratto individuale di lavoro il lavoratore viene già informato sui principali contenuti dei medesimi istituti contrattuali.

Il datore di lavoro, al fine di adottare un efficace sistema di informazione dettagliata e di tempestivo aggiornamento delle norme di legge e contrattuali collettive nazionali nell'interesse del lavoratore che sia gratuito, trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, comunica di adottare come prassi aziendale l'utilizzo da parte dei lavoratori del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 1, comma 6, del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022.

Si fa inoltre rinvio alle ulteriori informative contenute nella documentazione e/o della apposita regolamentazione aziendale che il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto.

.....luogo...../data.....

Il Lavoratore

Il Datore di Lavoro

.....

.....

The logo for Ranocchi software, featuring the word "Ranocchi" in a white serif font above the word "software" in a smaller white sans-serif font, all contained within a rectangular box with a red-to-purple gradient.

Ranocchi
software

The logo for Carotti & Associati, featuring a stylized graphic of three vertical bars of increasing height with a yellow arrow pointing upwards, followed by the text "CAROTTI & ASSOCIATI" in a bold serif font, and "consulenza del lavoro" and "società tra professionisti a.r.l." in smaller sans-serif fonts below it.

CAROTTI & ASSOCIATI
consulenza del lavoro
società tra professionisti a.r.l.

GRAZIE

per

L'ATTENZIONE!!!!

A cura di: Dott. Stefano Carotti, Consulente del Lavoro in Ancona