

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)
PARTE SECONDA

ALTA FORMAZIONE
WEBINAR AREA LAVORO
Senigallia

Martedì 18 ottobre 2022

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

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

AMBITO DI APPLICAZIONE

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.

Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n.104

ANALISI

DI

ALCUNE ULTERIORI TEMATICHE

ARGOMENTI TRATTATI

Breve riepilogo delle principali comunicazioni informative previste all'atto dell'instaurazione del rapporto

- ❑ Proroghe, rinnovi, conferme e stabilizzazioni. Variazioni delle informazioni inizialmente fornite
 - ❑ Collaborazioni coordinate e continuative, autonome ed etero-organizzate
 - ❑ Contratto di apprendistato e di lavoro intermittente
 - ❑ Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili
 - ❑ Cumulo di impieghi
 - ❑ Sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati
 - ❑ Comunicazione delle informazioni agli assunti ante 1^a agosto 2022
 - ❑ Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

SINTESI DELLE PRINCIPALI COMUNICAZIONI INFORMATIVE PREVISTE ALL'ATTO DELL'INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO

- Identità delle parti
 - Tipologia del rapporto di lavoro
- Data inizio del rapporto (ed eventuale data di cessazione)
 - Sede di lavoro, luogo di lavoro
 - Contratto collettivo applicabile
 - Inquadramento, livello, qualifica
 - Diritto alla formazione
 - Ferie ed altri congedi retribuiti

... segue

- Procedura, forma e termini del preavviso
 - Importo iniziale della retribuzione
- Programmazione dell'orario di lavoro
 - Durata del periodo di prova
 - Cumulo di impieghi
- Utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati
- Enti e Istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi
 - Rinvio alla disciplina di dettaglio (legge e CCNL)

PROROGHE, TRASFORMAZIONI, STABILIZZAZIONI, CONFERME

In caso di **trasformazioni** del contratto di lavoro e/o di **stabilizzazioni** o **conferme** dello stesso (**proroghe** di contratti a tempo determinato, apprendistato – prosecuzione del contratto-, modificazione di contratti a tempo parziale, ecc.), verranno date al lavoratore soltanto le informazioni concernenti le nuove “modalità” e condizioni di prosecuzione, senza l’obbligo di integrare la comunicazione con le informazioni previste dal D.Lgs. n. 104/2022.

Resta altresì inteso che in caso di **rinnovo** del contratto, dovranno essere ottemperate tutte le nuove disposizioni informative previste dal *Decreto*.

Dubbi permangono nei casi di **cessione del contratto** (*ex* Art.1406 c.c.) o di **prosecuzione automatica del contratto** (*ex* Art. 2112 c.c.), ove in effetti si prevedono, anche se in continuità, “nuove” instaurazioni dei rapporti presso nuovi datori di lavoro. In tal caso ed in attesa di auspicabili chiarimenti in merito, appare opportuno effettuare le comunicazioni delle ulteriori informazioni richieste dal citato *Decreto*.

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Art. 4, comma 5

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, nonchè 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.

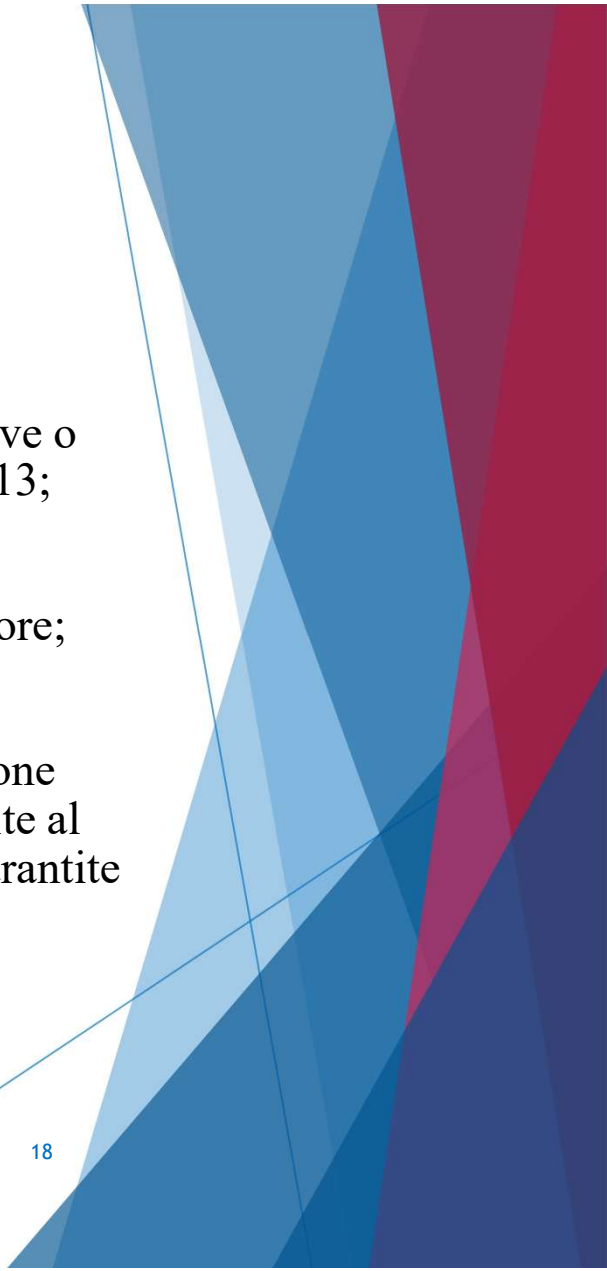
CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

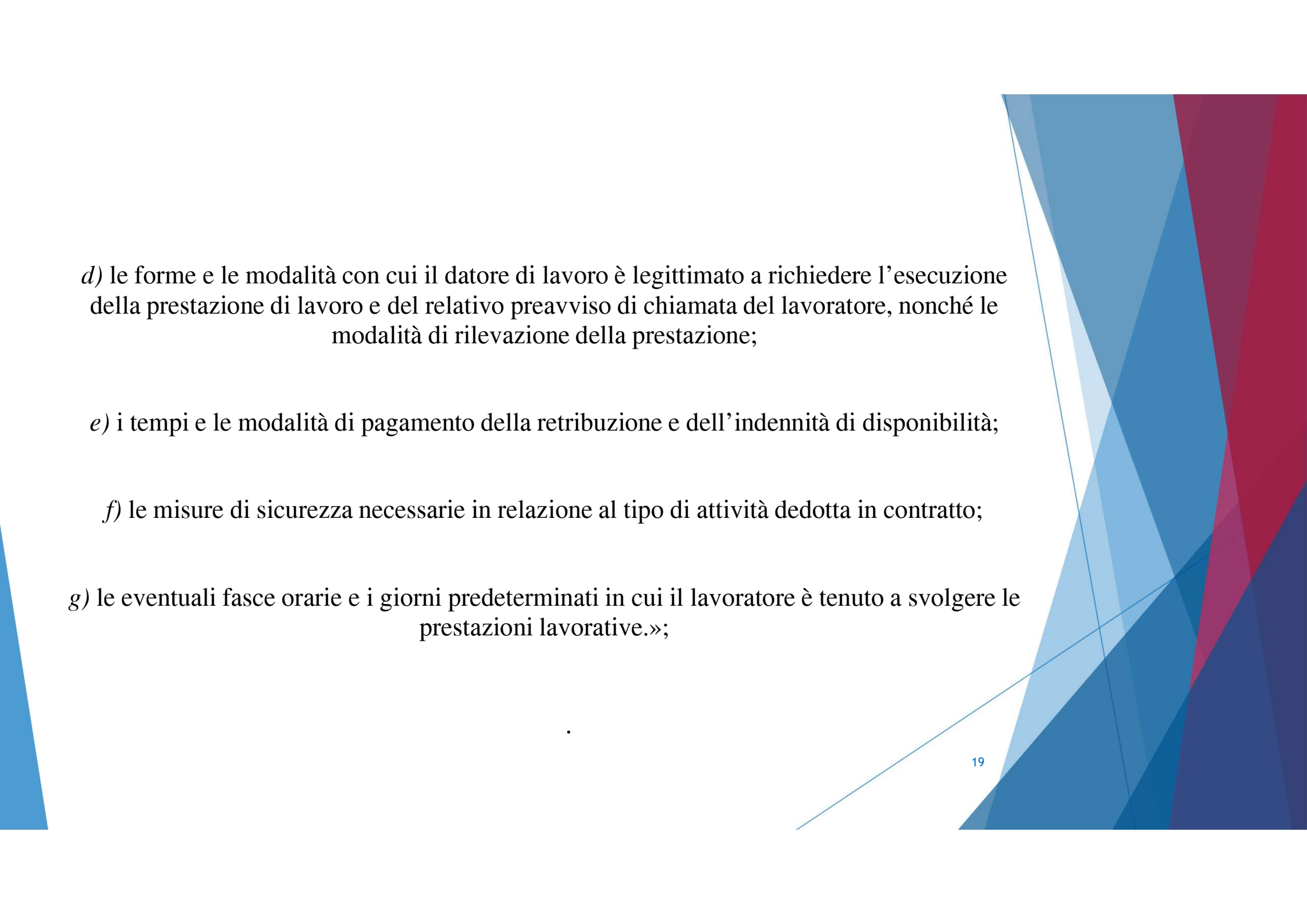
Art. 5, comma 2

2. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 15, il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Il **contratto di lavoro intermittente** è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, deve contenere i seguenti elementi:

- 
- a)* la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
 - b)* il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
 - c)* il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

- 
- d)* le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
 - e)* i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
 - f)* le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
 - g)* le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.»;

TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO PIU' PREVEDIBILI, SICURE E STABILI

Art. 10

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.

CUMULO DI IMPIEGHI

Art. 8

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.

SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI

Art. 4, comma 1, lettera s)

Art. 4, comma 8

...obbligo di comunicare le informazioni relativamente a:....

- 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.

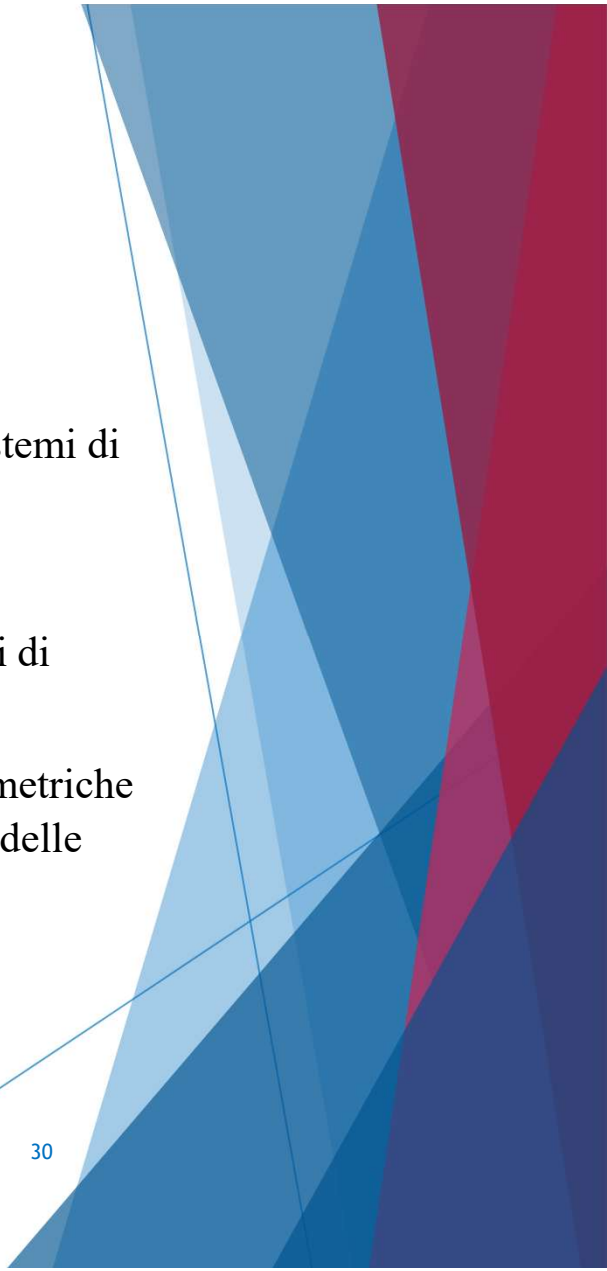
Art. 1-bis

(Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati)

— 1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'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. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all' articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni:

- a)* gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;
- b)* gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;
- c)* la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;

- 
- d)* le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
 - e)* le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
 - f)* il livello di accuratezza, robustezza e *cybersicurezza* dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

3. Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni.

4. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, il datore di lavoro o il committente effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo.

5. I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.

6. Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico. La comunicazione delle medesime informazioni e dati deve essere effettuata anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Ispettorato nazionale del lavoro possono richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e l'accesso agli stessi.

COMUNICAZIONE DELLE INFORMAZIONI
AGLI ASSUNTI
ANTE 1^AGOSTO 2022

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.

PROTEZIONE DA TRATTAMENTO O CONSEGUENZE SFAVOREVOLI e DAL LICENZIAMENTO

Art. 13

Protezione da trattamento o conseguenze sfavorevoli

1. L'adozione di comportamenti di carattere ritorsivo o che, comunque, determinano effetti sfavorevoli nei confronti dei lavoratori o dei loro rappresentanti che abbiano presentato un reclamo al datore di lavoro o che abbiano promosso un procedimento, anche non giudiziario, al fine di garantire il rispetto dei diritti di cui al presente decreto e di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, ferma ogni conseguenza prevista dalla legge derivante dall'invalidità dell'atto, comporta, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione della sanzione amministrativa prevista dall'articolo 41, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, i lavoratori possono rivolgersi all'Ispettorato Nazionale del Lavoro che applica la sanzione.
3. La denuncia può essere presentata dall'interessato o dall'organizzazione sindacale delegata dal medesimo.

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.

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.

In caso di violazione degli obblighi di cui all'articolo 1 *-bis* , commi 2, 3, secondo periodo, 5 del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e successive modificazioni. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 6, secondo periodo, del medesimo articolo 1 *-bis* si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro.».

ESEMPI PRATICI

*Analisi e modalità di redazione di alcuni contratti di assunzione
alla luce delle nuove disposizioni:*

- ✓ *Contratto a tempo indeterminato e pieno*
 - ✓ *Contratto di Apprendistato*
 - ✓ *Contratto di lavoro intermittente*

Contratto a tempo indeterminato e pieno

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO

Tra

La corrente in (.....), via p. Iva nella persona del legale rappresentante *pro tempore*, Sig./Sig.ra. nato/a 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/Lavoratrice".

Visto

quanto disposto dal D.Lgs. n. 152/1997, così come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, e dall'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 [verificare]

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 e/o unità operative 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.

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 disciplinata dal CCNL applicato cui si fa rinvio, ovvero a quella aziendale se 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 ad un congedo per ferie pari a n. ore/giorni [verificare] annue, nonché agli altri congedi retribuiti previsti dalla normativa 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 per le cause e secondo le modalità e le procedure previste dalla vigente normativa, ovvero dal CCNL applicato.

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 [verificare], di seguito specificata, è quella attualmente prevista per il corrispondente livello di inquadramento contrattuale e sarà corrisposta per n. mensilità:

[Opzione alternativa - liquidazione mensile dei ratei di mensilità aggiuntive]

[Opzione aggiuntiva]

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 [verificare], al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del Lavoratore, sarà il seguente:

Minimo contrattuale	€
...(altri elementi)...	€
.....	€
Totale	€

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. Orario di lavoro

L'orario di lavoro viene previsto con programmazione riferita ad un orario a tempo pieno pari a n. ore settimanali da distribuirsi **[alternativa]**, di norma, dal al, dalle ore alle ore e dalle ore alle ore

[Alternativa]

secondo le seguenti modalità:

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

[Eventuale]

In caso di orario di lavoro su turni, specificare la programmazione degli stessi e le modalità di cambiamento

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;
- Ente Bilaterale: contributi previsti dal CCNL di riferimento per il finanziamento della bilateralità;
- Fondo: contributi di assistenza sanitaria integrativa (nei casi e secondo le modalità e decorrenze previste dal CCNL di riferimento);
- Fondo: fondo di previdenza complementare previsto dal CCNL cui il Lavoratore può aderire con le modalità previste dal CCNL stesso.

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. Obbligo di riservatezza

Il Lavoratore si impegna a non rivelare e/o divulgare a terzi, né durante né dopo la scadenza del presente contratto, notizie e/o informazioni e/o segreti e/o altre informazioni confidenziali e riservate di cui sia venuto a conoscenza durante l'esecuzione del contratto, a meno che tali informazioni siano divenute di dominio pubblico per cause allo stesso estranee. Si impegna altresì a non utilizzare tali informazioni per finalità diverse da quelle di cui al presente contratto. La violazione dell'obbligo di riservatezza, oltre ad avere rilevanza civile per quanto attiene il risarcimento del danno, assume anche rilevanza penale (artt. 622 - 623 c.p.).

14. 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 (URL <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>, salvo successivi aggiornamenti), 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

Contratto di Apprendistato

CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Tra

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

e

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

Visto

quanto disposto dal D.Lgs. n. 152/1997, così come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, e dall'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 è di **apprendistato professionalizzante a tempo pieno**.

Lo stesso si intende regolato dalle norme di legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti
sottoscritto da dalle condizioni di seguito pattuite e
dall'allegato Piano Formativo Individuale.

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

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) ATTENZIONE AL PFI

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 a prestare la propria attività presso altre Sedi e/o unità operative del Datore di lavoro (che saranno comunicate con congruo anticipo), qualora se ne presentasse la necessità.

4. Durata

Il periodo di apprendistato, ridotto in funzione del periodo di tirocinio di n. mesi svolto dal Lavoratore presso il Datore di lavoro [eventuale], avrà durata di n. mesi, con decorrenza dal giorno e scadenza prevista per il giorno

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale [verificare].

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a n. 30 giorni, la durata dell'apprendistato potrà essere prolungata di un periodo pari alla durata della sospensione stessa.

In caso di ricorso all'utilizzo di ammortizzatori sociali da parte del Datore di lavoro, il periodo di apprendistato verrà prorogato in misura equivalente all'ammontare delle ore di integrazione salariale fruita.

In tali ipotesi, entro il termine originariamente previsto il Datore di lavoro comunicherà al Lavoratore la nuova scadenza del periodo di apprendistato.

Il rapporto di lavoro può essere risolto alla data di scadenza più sopra prevista, con notificazione scritta e rispetto dei termini di preavviso ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118, cod.civ..

Se nessuna delle Parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Inquadramento, livello e qualifica

Il presente Contratto è finalizzato all'acquisizione della qualifica di con mansioni di e corrispondente inquadramento al livello del CCNL applicato dal Datore di lavoro.

A tale scopo, il Lavoratore sarà inquadrato per i primi mesi al livello, per i successivi mesi al livello e per i restanti mesi al livello previsto per la destinazione finale (.....). [verificare]

6. 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 professionalizzante prevista per i rapporti di apprendistato dall'art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015.

Il Lavoratore avrà infine diritto alla formazione disciplinata dal CCNL applicato cui si fa rinvio, ovvero a quella aziendale, se prevista. Laddove la formazione sia svolta in ottemperanza alle previsioni di legge e/o del CCNL applicato, la stessa verrà considerata orario di lavoro.

7. Durata delle ferie ed altri congedi retribuiti

Il Lavoratore avrà diritto ad un congedo per ferie pari a n. ore/giorni [verificare] annui/e, nonché agli altri permessi e congedi retribuiti previsti dalla normativa 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.

8. 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 per le cause e secondo le modalità e le procedure previste dalla vigente normativa e dal CCNL applicato.

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.

9. Importo iniziale della retribuzione, elementi costitutivi, periodo e modalità di pagamento

Per i primi mesi di durata del rapporto di apprendistato la retribuzione lorda mensile, di seguito specificata, è quella attualmente prevista per il livello di inquadramento contrattuale iniziale; la stessa sarà corrisposta per n. mensilità:

Minimo contrattuale	€	
...(altri elementi)	€	
Totale	€	

Per i successivi mesi di durata del rapporto, il trattamento economico sarà quello previsto per il livello, mentre per i restanti mesi il trattamento economico sarà quello previsto per il livello di destinazione finale (.....).

In caso di conferma in servizio al termine del percorso di apprendistato, con il conseguimento della predetta qualificazione di, il trattamento economico spettante al Lavoratore sarà quello previsto dal CCNL per il livello di inquadramento.

Alternativa

Fermo restando l'inquadramento al livello di destinazione finale (.....), nel anno [verificare] di durata del rapporto di apprendistato la retribuzione lorda mensile, corrisposta per n. mensilità e di seguito specificata, sarà pari all'% della retribuzione normale dei qualificati di pari livello:

Minimo contrattuale	€	
...(altri elementi).....	€	
Totale	€	

Nel secondo anno di durata del rapporto la predetta percentuale sarà del%, nel terzo anno del%, [verificare]

In caso di conferma in servizio al termine del percorso di apprendistato, con il conseguimento della predetta qualificazione di, il trattamento economico spettante al Lavoratore sarà integralmente quello previsto dal CCNL per il livello di inquadramento

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.

10. Orario di lavoro

L'orario di lavoro viene previsto con programmazione riferita ad un orario a tempo pieno pari a n. 40 ore settimanali da distribuirsi di norma dal [alternativa] al, dalle ore alle ore

[Alternativa]

secondo le seguenti modalità:

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

[Eventuale]

In caso di orario di lavoro su turni, specificare la programmazione degli stessi e le modalità di cambiamento

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.

11. Durata del periodo di prova

Il periodo di prova, che verterà sulle mansioni più sopra specificate, è pari a n.giorni/mesi di effettivo servizio/calendario, 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.

12. 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.
- Ente Bilaterale: contributi previsti dal CCNL di riferimento per il finanziamento della bilateralità;
- Fondo: contributi di assistenza sanitaria integrativa (nei casi e secondo le modalità e decorrenze previste dal CCNL di riferimento);
- Fondo: fondo di previdenza complementare previsto dal CCNL cui il Lavoratore può aderire con le modalità previste dal CCNL stesso.

13. 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 o successivo a quello avviato con il presente Contratto.

14. Obbligo di riservatezza

Il Lavoratore si impegna a non rivelare e/o divulgare a terzi, né durante né dopo la scadenza del presente contratto, notizie e/o informazioni e/o segreti e/o altre informazioni confidenziali e riservate di cui sia venuto a conoscenza durante l'esecuzione del contratto, a meno che tali informazioni siano divenute di dominio pubblico per cause allo stesso estranee. Si impegna altresì a non utilizzare tali informazioni per finalità diverse da quelle di cui al presente contratto. La violazione dell'obbligo di riservatezza, oltre ad avere rilevanza civile per quanto attiene il risarcimento del danno, assume anche rilevanza penale (artt. 622 - 623 c.p.).

15. 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 (URL <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>, salvo successivi aggiornamenti), 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 disposizioni di legge vigenti in materia, nonché 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.

..... (.....),

Il Lavoratore

Il Datore di Lavoro

.....

.....

Contratto di lavoro Intermittente

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO

Tra

La corrente in via p. Iva e c.f., nella persona del legale rappresentante pro tempore, Sig./Sig.ra., nato/a il a cod. fisc. di seguito "Datore di lavoro"

e

il Sig./Sig.ra. nato/a il in e residente ad Via cod. fisc. di seguito "Lavoratore/Lavoratrice".

Visto

quanto disposto dal D.Lgs. n. 152/1997, così come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, e dall'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 quale contratto di **lavoro intermittente a tempo indeterminato** ai sensi dell'art. 13, c. 1, D.Lgs. 81/2015, senza obbligo di garantire la propria disponibilità in caso di chiamata, per lo svolgimento di mansioni ricomprese tra quelle elencate dal R.D. n. 2657/1923 [togliere se stipulato per requisiti soggettivi].

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

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

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

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 e/o unità operative 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.

5. Preavviso e modalità di chiamata

La Società effettuerà la chiamata al Lavoratore preavvisandolo, di norma entro le 24 ore precedenti l'inizio della prestazione lavorativa richiesta, mediante comunicazione al recapito telefonico o mediante ogni altro mezzo idoneo che il Lavoratore vorrà indicare alla Società.

Il Lavoratore, in caso di chiamata, informerà tempestivamente la Società della propria disponibilità a rispondere alla stessa e si impegna a comunicare ogni eventuale modificazione dei recapiti precedentemente indicati.

6. 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.

7. Durata di ferie ed altri congedi retribuiti

Il Lavoratore avrà diritto al congedo per ferie (parametrato al valore normale annuo di n. ore/giorni [verificare]), nonché dagli altri congedi retribuiti previsti dalle normative e dal CCNL applicato cui si fa espresso rinvio, compatibilmente con le disposizioni normative regolanti la tipologia di lavoro intermittente, per le quali, il trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

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.

8. 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 per le cause e secondo le modalità e le procedure previste dalla vigente normativa, ovvero dal CCNL applicato.

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.

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

La retribuzione oraria lorda, di seguito specificata, nonché gli elementi accessori, è quella attualmente prevista per il livello indicato dal CCNL applicato vigente alla data di assunzione, e sarà corrisposta per quote orarie in ragione dell'attività effettivamente prestata, e sarà computata per n. mensilità contrattuali:

Minimo contrattuale	€	
...(altri elementi)	€	
Totale	€	

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

10. Programmazione del lavoro

Data la natura variabile della prestazione da rendere, il Lavoratore sarà chiamato ad effettuare la propria prestazione nella fascia oraria, di norma, dalle ore alle ore di ciascun giorno di effettuazione della prestazione stessa.

Al Lavoratore potrà essere richiesto lo svolgimento di lavoro oltre il normale orario di lavoro settimanale, 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.

La prestazione lavorativa è rilevata con i mezzi normalmente utilizzati dalla Società e precisamente mediante la compilazione di foglio presenza con indicazione delle ore di lavoro prestate [verificare].

11. 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.

12. 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.
- Ente Bilaterale: contributi previsti dal CCNL di riferimento per il finanziamento della bilateralità;
- Fondo: contributi di assistenza sanitaria integrativa (nei casi e secondo le modalità e decorrenze previste dal CCNL di riferimento);
- Fondo: fondo di previdenza complementare previsto dal CCNL cui il Lavoratore può aderire con le modalità previste dal CCNL stesso.....

13. Cumulo di impieghi

Al fine di consentire la verifica del rispetto delle condizioni di cui 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.

14. Misure di Sicurezza

In relazione all'oggetto della prestazione del presente contratto, il Lavoratore sarà informato sui rischi specifici delle proprie mansioni e sulle misure di sicurezza adottate dalla Società, nonché sulle procedure alle quali dovrà scrupolosamente attenersi.

In ragione dell'attività lavorativa che dovrà svolgere, il Lavoratore sarà istruito sull'utilizzo delle attrezzature di lavoro al fine di prevenire rischi per la salute e la sicurezza.

Il Datore di lavoro dichiara di applicare tutte le norme in vigore in materia di sicurezza sul lavoro ed in particolare la disciplina di cui al d.lgs. n. 81/2008 (TU Sicurezza) e successive modificazioni. Il Lavoratore si impegna ad uniformarsi alle relative prescrizioni e a rendere note eventuali situazioni anormali che dovesse riscontrare in occasione dell'esercizio dell'attività lavorativa.

15. Obbligo di riservatezza

Il Lavoratore si impegna a non rivelare e/o divulgare a terzi, né durante né dopo la scadenza del presente contratto, notizie e/o informazioni e/o segreti e/o altre informazioni confidenziali e riservate di cui sia venuto a conoscenza durante l'esecuzione del contratto, a meno che tali informazioni siano divenute di dominio pubblico per cause allo stesso estranee. Si impegna altresì a non utilizzare tali informazioni per finalità diverse da quelle di cui al presente contratto.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, oltre ad avere rilevanza civile per quanto attiene il risarcimento del danno, assume anche rilevanza penale (artt. 622 – 623 c.p.).

16. 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 (URL <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti>, salvo successivi aggiornamenti), 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.

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 to the left of the text.

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