Contributo operativo 1/2023 DECRETO TRASPARENZA FAC SIMILE CONTRATTO DI LAVORO

scritto da goal | 9 Giugno 2023



di Gaia Davini*

Premessa

Il decreto legislativo n.104/2022 ha novellato il dettato del decreto legislativo n.152/1997 che regolamentava l'obbligo e le modalità di informazioni del lavoratore circa le condizioni applicate al rapporto di lavoro; la modifica ha ampliato l'elenco delle informazioni che il datore di lavoro è chiamato a fornire al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

Con il presente contributo intendiamo pertanto offrire una bozza applicativa di come poter sviluppare la predetta informativa quale documento autonomo e integrante l'ordinaria lettera di assunzione.

Note per la lettura: le parti racchiuse tra parentesi quadrate sono solo eventuali e da valutare sul singolo caso.

FAC SIMILE

Allegato n. 1 al contratto individuale di lavoro subordinato del GG.MM.AAAA

Informativa ai sensi del D.lgs 27 giugno 2022 n. 104

Premessa

Con la presente, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1 del d.lgs. n.152/1997 integrato e modificato dall'art. 4 del d.lgs. 104/2022, si comunicano le necessarie informazioni aggiuntive, applicabili al rapporto di lavoro con lei instaurato, previste dalla legge, dal

contratto collettivo nazionale (CCNL), [dal contratto collettivo provinciale] e dagli eventuali accordi di secondo livello in essere presso la società. L'informativa così fornita, che forma parte inscindibile del contratto individuale di lavoro, consente una completa conoscenza dei vari istituti in quanto, gli stessi, vengono sinteticamente riassunti nel presente documento che richiama altresì, per ulteriori approfondimenti, anche i singoli articoli del CCNL;

[il cui testo integrale resta disponibile sulla intranet aziendale (in alternativa in base alla prassi aziendale con cui si rende disponibile il CCNL o l'ulteriore documentazione: "all'interno dell'area riservata accessibile con le credenziali che le sono state consegnate ecc…")]

Contrattazione collettiva applicata

La società **applica** il Contratto Collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori_____ (il CCNL), sottoscritto da _____e valido sia per la parte economica e normativa sino al _____, [applica inoltre il CCPL _____ nonché i seguenti accordi di secondo livello];

Formazione

Al dipendente è garantita la formazione prevista per le mansioni e il ruolo assegnato, tramite i corsi di formazione online o in presenza organizzati da_____; entro 60 giorni dalla data di assunzione sarà erogata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza per n.ro_____ (8 – 12 – 16 ore a seconda del rischio basso

– medio – alto). [Riportare l'eventuale attività di addestramento pratica in relazione a specifiche mansioni come previsto dal DVR].

Lavoro straordinario (diurno, notturno, festivo, domenicale) (art. n. XX del CCNL)

Il lavoro straordinario potrà essere svolto alle condizioni e con il riconoscimento dei trattamenti

economici previsti dal CCNL, dal contratto e dalla prassi aziendale:

Maggiorazioni

Lavoro supplementare: xx%

Lavoro straordinario diurno entro le 48 ore settimanali: xx%

Lavoro straordinario diurno oltre le 48 ore settimanali: xx%

Lavoro notturno: XX %

Lavoro notturno a turno: XX%

Lavoro straordinario notturno: XX%

Lavoro festivo diurno: XX%

Lavoro festivo notturno: XX%

Le suddette percentuali non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Banca ore

In caso di presenza della banca ore indicare le modalità di funzionamento della stessa.

Ferie (art. n. XX del CCNL)

Nel corso di ogni anno i dipendenti hanno diritto ad un

periodo di riposo retribuito con la retribuzione di fatto quantificato come da tabella sottostante, l'epoca delle ferie sarà di norma stabilità entro il 30 aprile tenendo conto delle esigenze dell'azienda e degli interessi dei lavoratori.

	Numero settimane (fino a anni di servizio n…)	Numero settimane (da anni di servizio…)
Operai		
Impiegati		

Congedo di maternità (art. n. XX del CCNL e disposizioni di legge):

La madre lavoratrice deve astenersi dal lavoro per un periodo di norma di 5 mesi distribuiti come segue: 2 mesi prima del parto (a cui aggiungere il periodo tra la data presunta del parto e la data effettiva del parto), 3 mesi dopo il parto.

In alternativa la lavoratrice può astenersi:

- esclusivamente dopo l'evento parto entro i cinque mesi successivi allo stesso;
- Ferma la durata complessiva del congedo di maternità può astenersi un mese prima della data presunta del parto e per quattro mesi decorrenti dalla data effettiva del parto

In questi due casi il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente devono attestare che tali opzioni non arrechino pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Trattamento economico:

Periodo Congedo di maternità	Trattamento retributivo in %

Congedo di paternità obbligatorio (disposizioni di legge)

Il padre lavoratore dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi si dovrà astenere dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, elevati a 20 giorni in caso di parto plurimo (non frazionabili e utilizzabili anche in via non continuativa);

Trattamento economico:

Congedo di maternità (durata in giorni)	Trattamento retributivo in %

Congedo di paternità alternativo (disposizioni di legge)

Il padre lavoratore ha diritto di fruire di un congedo di paternità in alternativa alla madre lavoratrice della durata del congedo di maternità spettante a quest'ultima o per la parte residua al ricorrere delle seguenti ipotesi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento del bambino al padre in via esclusiva.

Congedo parentale (Art. XX del CCNL e disposizioni di legge)

Per ogni bambino nei suoi primi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto a fruire del congedo parentale, entro il limite complessivo di 10 mesi, elevabili a 11 mesi complessivi nel rispetto delle previsioni di cui sotto:

- alla madre lavoratrice compete per un periodo non superiore a 6 mesi, trascorso il congedo di maternità;
- al padre lavoratore compete per un periodo non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi qualora lo eserciti per un periodo non inferiore a 3 mesi (in questo mese il congedo complessivamente riconosciuto si amplia da 10 mesi complessivi madre/padre a 11 mesi complessivi madre/padre);
- al solo genitore ovvero al genitore affidatario

esclusivo per un periodo non superiore a 11 mesi;

Congedo matrimoniale (Art. XX del CCNL e disposizioni di legge)

Il caso di matrimonio o di unione civile al lavoratore non in prova spetta un periodo di congedo di

15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione di fatto.

ROL (Art. XX del CCNL)

Al lavoratore dipendente competono permessi riduzione orario nella misura indicata nella seguente Tabella

Anzianità di Servizio	Quantità oraria
Entro i 24 mesi	n.ro ore……..
Oltre i 24 mesi	n.ro ore……..

In caso di particolari esigenze i permessi per riduzione orario potranno essere monetizzati, secondo le modalità e i limiti previsti dal CCNL.

Ex. Festività (Art. XX del CCNL e disposizioni di legge)

In sostituzione delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 spettano i permessi indicati nella tabella

seguente da fruire preferibilmente a gruppi orari di 4 ore consecutive

	N. Ore complessive
Operai	n.ro ore……..
Impiegati	n.ro ore……..

Festività (Art. XX del CCNL e disposizioni di legge)

Oltre a quelle di legge al lavoratore è riconosciuta la festività del Santo Patrono.

Trattamento retributivo: per le festività coincidenti con il con la domenica o altra festività spetta in aggiunta alla normale retribuzione 1/26 della retribuzione mensile (un ulteriore giornata di retribuzione…o altra indicazione coerente con le previsioni del CCNL);

Aspettativa non retribuita (Art. XX CCNL)

Al lavoratore compete un periodo di aspettativa non retribuita al verificarsi delle seguenti condizioni _____ (elencazione sintetica delle condizioni);

Le richieste di aspettativa, non potranno comportare l'assenza contemporanea di oltre il ___ % (indicare la percentuale prevista anche dalla contrattazione aziendale) dei dipendenti. I periodi di aspettativa dovranno essere richiesti all'azienda di norma e salvo i casi di oggettiva impossibilità per fatti sopravvenuti, con un periodo di preavviso non inferiore a _____ di calendario.

I periodi di aspettativa non comporteranno alcun onere per l'azienda incluso il trattamento di fine rapporto.

Ulteriori permessi retribuiti (Art. XX del CCNL ….)

Al lavoratore competono gli ulteriori permessi retribuiti indicati sinteticamente nella seguente tabella

Permessi familiari	3 giorni di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il 2° grado (o del convivente parte dell'unione civile);	
Donatori di midollo osseo	Competono permessi nella misura necessaria all'effettuazione degli accertamenti.	

Permessi studio	Competono _____	nella	misura	di	Specificare eventuali previsioni aziendali se esistenti circa la fruibilità, le modalità di richiesta ecc…e la misura massima di assenze contemporanee
Cariche sindacali	Permessi retribuiti fino ad una giornata lavorativa al mese				

Malattia e infortunio non professionale (Art. XX _____ del CCNL)

Conservazione del posto di lavoro:

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo _____ in caso di gravi patologie certificate il predetto periodo è elevato a _____ .

La malattia intervenuta durante il periodo di prova sospende la prova per la durata dell'evento stesso e sempre nel rispetto del periodo di conservazione del posto di lavoro sopra individuato.

Il lavoratore ha inoltre diritto ad un periodo di aspettativa per malattia non retribuita nei

seguenti casi:

- _____
- _____

Trattamento economico:

	Carenza	Dal 4° al 16° giorno		Dal 17° al 180° giorno	Oltre il 180° giorno
Impiegati e					
intermedi					
Operai					

Infortunio professionale (Art. XX _____del CCNL)

Conservazione del posto fino alla guarigione clinica, l'infortunio intervenuto durante il periodo di prova sospende la decorrenza del preavviso, il trattamento retributivo è previsto nella seguente tabella:

Impiegati e intermedi		
Operai		

Preavviso (Art. XX del CCNL)

In via generale la legge prevede che ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso nei termini previsti dal CCNL, in mancanza di preavviso il recedente è obbligato a versare alla controparte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso, l'azienda in caso di dimissioni senza il rispetto del periodo di preavviso è pertanto legittimata a trattenere sulle competenze l'equivalente del preavviso non prestato.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Per le modalità di comunicazione delle dimissioni e della formalizzazione delle risoluzioni consensuali si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (d.lgs. n.151/2015 e s.m.i).

Nella tabella seguente sono riportati i termini previsti dal CCNL differenziati per anzianità di servizio e livello i termini sotto riepilogati decorrono da _____

Preavviso in caso di licenziamento:

	Anzianità da_____ a _____	Anzianità da_____ a _____
Operai		
Impiegati e intermedi		

Preavviso in caso di dimissioni:

	Anzianità da_____ a _____	Anzianità da_____ a _____
Operai		
Impiegati e intermedi		

Risoluzione durante il periodo di prova (Art. XXX del CCNL _____)

Durante il periodo di prova indicato nella lettera di assunzione il datore di lavoro e il lavoratore sono liberi di recedere senza rispetto del periodo di preavviso e/o corresponsione di alcuna indennità sostitutiva dello stesso.

Enti ed istituti che ricevono contributi previdenziali e assistenziali (Art. XXX del CCNL _____)

La società provvederà al versamento dei contributi previdenziali e assicurativi ai seguenti enti:

- INPS: riceve i contributi previdenziali e assistenziali (malattia, maternità/paternità, pensione)
- INAIL: riceve contributi assistenziali a tutela di infortuni e malattie professionali;
- Fondo Pensione _____

- Fondo assistenza Sanitaria integrativa _____

Utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato (compilazione in alternativa)

[ ] l'azienda non utilizza sistemi decisionali o di monitoraggi automatizzato

[ ] l'azienda utilizza sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzato (inserire il dettaglio in funzione degli aspetti che incidono sul rapporto di lavoro)

Lavoro Supplementare (Art. XX del CCNL) [da inserire per i contratti part-time]

Il lavoro supplementare potrà essere svolto alle condizioni e con il riconoscimento dei trattamenti economici previsti dal CCNL, per lavoro supplementare si intende quello reso dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti dal CCNL applicato (40 ore / 39 ore/ ecc…) per il medesimo sono previste le seguenti maggiorazioni

Lavoro supplementare: xx%

Organizzazione del lavoro caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili (Art. XXX del CCNL _____) [da inserire per i contratti intermittenti o comunque per i rapporti di lavoro discontinui] I lavoratori con prestazioni caratterizzate da modalità organizzative del lavoro in gran parte variabili e non preventivabili saranno avvisati circa la richiesta di avvio della prestazione con un preavviso minimo di_____ ore /giorni ecc…

[se previsto un orario minimo garantito è necessario inserire la predetta previsione, valutare se inserire nella lettera di assunzione qualora trattasi di un'informazione

personalizzata].

[Se in base alla «normativa» o alla prassi aziendale sono in uso termini minimi per l’annullamento della prestazione deve essere fornita la predetta indicazione].

*Odcec Lucca