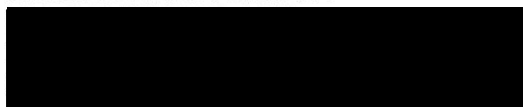


In conformità alle norme vigenti, le parti sottoscrivono il presente contratto di lavoro con le informazioni di cui al D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, e all'art. 96 disp. att. Cod. civ.

MURGIA SVILUPPO SCARL
Sede Legale: VIA PASQUALE CASO 19
70022 ALTAMURA (BA)
Sede Operativa: VIA PASQUALE CASO 19
70022 ALTAMURA (BA)
CF: 05225770725
PEC: suapsistemamurgiano@pec.it

Gent.mo/a SANDRA MARIA NATALE



Oggetto: Lettera di Assunzione con contratto di LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il contratto collettivo nazionale TERZIARIO - Confcommercio è stato sottoscritto dalle seguenti parti sociali: Il giorno 12/12/2022, tra la CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO, DEL TURISMO, DEI SERVIZI, DELLE PROFESSIONI E DELLE P.M.I. e la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL e la UILTUCS-UIL

A seguito degli accordi verbali intercorsi, abbiamo il piacere di comunicarLe la Sua assunzione alle nostre dipendenze a far data dal 05/06/2023 alle seguenti condizioni.

Sede di lavoro : VIA PASQUALE CASO 19 -ALTAMURA (BA)

INQUADRAMENTO E MANSIONI.

Qualifica : impiegata

Livello : 3

C.C.N.L. applicato : TERZIARIO - Confcommercio

Mansione : Consiglieri dell'orientamento

Tipo contratto : LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Durata del contratto : dal 05/06/2023 al 31/10/2023

Periodo di prova : 60 giorni di lavoro effettivo, durante tale periodo ognuna delle parti potrà recedere in qualsiasi momento dal contratto senza alcun obbligo di preavviso. Si applicano le tutele previste dall'art. 7, D.Lgs. n. 104/2022. In caso di malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori il periodo di prova sarà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

Si conviene di comune accordo, la definizione dell'orario di lavoro a tempo parziale come da leggi vigenti con orario e modalità sotto specificate:

Tipo di orario : Part-time Orizzontale

Decorrenza dal : 05/06/2023

Orario di lavoro : L'orario settimanale di lavoro part-time di 30,00 ore su 40,00 ore previste contrattualmente, che si intende da Lei conosciuto e accettato, sarà così distribuito:

LUNEDI	dalle 8,00 alle 14,00, tot.ore 6,00
MARTEDI	dalle 8,00 alle 12,30 e dalle 15,30 alle 17,00, tot.ore 6,00
MERCOLEDI	dalle 8,00 alle 14,00, tot.ore 6,00
GIOVEDI	dalle 8,00 alle 14,00, tot.ore 6,00
VENERDI	dalle 8,00 alle 14,00, tot.ore 6,00
SABATO	_____
DOMENICA	festivo

Ore settimanali : 30,00
Ore mensili : 130,00
Ore annuali : 1560,00

Le parti convengono, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione nell'arco del giorno, della settimana, del mese o dell'anno e/o di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (c.d. clausole elastiche), nel rispetto dei limiti, condizioni e modalità previste dalla legge e/o dal Contratto Collettivo.

Resta inteso che tali clausole potranno essere applicate soltanto se previste dal Contratto Collettivo, ovvero pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione (art.5, comma 6, D.Lgs n.81/2015).

TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione Oraria lorda complessiva è pari a Euro 10,91172 ed è così composta:

RETRIBUZIONE BASE	7,72518
CONTINGENZA	3,14226
3 ELEMENTO A	0,01232
E.D.R.	0,03196

Periodo di pagamento: La retribuzione verrà pagata entro il giorno dodici del mese successivo a quello di riferimento

Modalità di pagamento: La retribuzione verrà pagata mediante Bonifico bancario

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.

In particolare:

- Ferie: matureranno, nel rispetto delle norme previste dal CCNL applicato, per un massimo di 126,00 ore in ciascun anno solare di vigenza contrattuale;
- Permessi ROL: matureranno, nel rispetto delle norme previste dal CCNL applicato, per un massimo di 0,00 ore in ciascun anno solare di vigenza contrattuale;
- Permessi Ex-festività: matureranno, nel rispetto delle norme previste dal CCNL applicato, per un massimo di 24,00 ore in ciascun anno solare di vigenza contrattuale;
- Congedi di maternità e paternità, congedo parentale e congedo straordinario per assistenza a persone disabili, secondo la disciplina di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- Congedo per cure per gli invalidi, secondo la disciplina di cui all'articolo 7 del d.lgs. n. 119/2011;
- Congedo per le donne vittime di violenza di genere secondo la disciplina di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 80/2015.

Procedura da seguire in caso di dimissioni: ai sensi del CCNL applicato, il dipendente dimissionario dovrà:

1. Inviare le dimissioni telematiche (art. 26 D.Lgs. 151/2015) prestando attenzione alla data indicata come ultimo giorno di lavoro;
2. Comunicare se il preavviso previsto dal CCNL applicato che, nello specifico _____ ammonta _____ a _____, verrà espletato o no;

Procedura che sarà seguita in caso di licenziamento: ai sensi del CCNL applicato in caso di licenziamento il datore di lavoro comunicherà per iscritto, mediante raccomandata o consegna "brevi manu", al dipendente le motivazioni della risoluzione del rapporto di lavoro, avvisandolo se i giorni di preavviso

verranno richiesti lavorati oppure se verranno indennizzati comportando conseguentemente l'immediato termine del rapporto di lavoro;

Diritto alla formazione: il dipendente verrà formato sulle modalità d'utilizzo sicuro degli applicativi e/o macchinari, sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e qualsiasi altro aspetto inerente il corretto e sicuro espletamento dell'attività lavorativa.

Lavoro supplementare: lavoro prestato fino al raggiungimento del normale orario di lavoro settimanali da retribuire con una maggiorazione del 35% sulla paga oraria.

Retribuzione degli straordinari: maggiorazione 15% per le ore prestate dalla 41a alla 48a
- maggiorazione 20% per le ore prestate oltre la 48a
- maggiorazione 30% per le ore festive
- maggiorazione 50% per le ore notturne

Retribuzione per altre maggiorazioni: 30% per lavoro festivo;
maggiorazione 15% lavoro notturno;

Procedura di cambio turno: non è prevista la possibilità di cambio turno;

Ente a cui vengono versati i contributi pensionistici: INPS

Ente a cui vengono versati i contributi assicurativi: INAIL

Forme di sicurezza sociale aggiuntive: è previsto il versamento al seguente ente _____.

Sicurezza sul lavoro

All'atto della Sua presa di servizio, nel caso in cui la natura della Sua prestazione lavorativa lo richieda, Le verranno consegnati i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) necessari e contemporaneamente Lei dichiara di osservare le norme e le disposizioni aziendali in materia di sicurezza sul lavoro e di utilizzare i mezzi di protezione collettivi ed individuali messi a Sua disposizione. Dovrà avere cura del materiale che Le viene consegnato e ne diviene responsabile in caso di smarrimento o danneggiamento.

Lei si impegna, inoltre, a comunicare all'Azienda eventuali difetti di fabbricazione e funzionamento e l'eventuale usura dei D.P.I. in dotazione, affinché la stessa possa provvedere alla loro sostituzione. Le rammentiamo, infine, che gli stessi D.P.I. dovranno essere riconsegnati alla Scrivente in caso di cessazione, sospensione del rapporto di lavoro indipendentemente dal motivo che la possa generare o su richiesta dell'Azienda. Lo smarrimento, la mancata riconsegna o il danneggiamento degli stessi oltre i limiti della normale usura potrà comportare l'addebito del relativo costo.

Riservatezza

In particolare, in considerazione della stretta riservatezza di tutte le informazioni di cui Lei verrà a conoscenza durante le prestazioni di lavoro, Lei dovrà rigorosamente attenersi alle disposizioni di cui agli artt. 2104 e 2105 Cod. Civ. inerenti gli obblighi di fedeltà, obbedienza e riservatezza del lavoratore, consapevole del fatto che la violazione dei segreti professionali ed industriali (inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, elenco clienti, informazioni finanziarie, dettagli dei contratti e delle relazioni con fornitori e clienti, notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione, ivi inclusi marchi e brevetti) di cui Lei verrà a conoscenza può altresì comportare l'applicazione di sanzioni penali.

Utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio

Il datore di lavoro non utilizzerà 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. Laddove il datore di lavoro dovesse, in futuro utilizzarli, adempirà agli ulteriori obblighi informativi legalmente previsti.

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 del 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, la relativa disciplina di dettaglio è comunicata attraverso il rinvio al CCNL applicato. 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.

Le ricordo che potrebbe essere previsto un diritto di precedenza all'assunzione nei casi previsti dall'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015.

In particolare, ai sensi dell'articolo 4, comma 6, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea", il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha messo a disposizione la nuova area Online "Norme e contratti collettivi - Archivio CNEL" per rendere disponibili le principali disposizioni normative e dei contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro del settore privato.

Inoltre, dovrà attenersi ai regolamenti e alle disposizioni interne all'azienda, che si intendono da Lei conosciuti e accettati. L'Azienda non si ritiene responsabile della mancata assunzione nel caso in cui tale avvenimento fosse determinato da eventi ad essa non imputabili. Pregando di restituirci copia della presente firmata per accettazione, Le porgiamo i nostri più cordiali saluti.

ALLEGATI mod. Detrazioni dm23, mod. Detrazione forfettaria, consenso privacy, scelta destinazione tfr, unilav.

Fa parte integrante del presente contratto "l'informativa ai sensi delle disposizioni di cui al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104".

Letto, confermato e sottoscritto

ALTAMURA 01/06/2023

La dipendente

La ditta

MURGIA SVILUPPO Scrl
L'Amministratore Unico
Avv. Elisabetta Aiello