

**CONTRATTO DI ASSUNZIONE CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO INTERMITTENTE A TEMPO INDETERMINATO. (D.Lgs. 81/2015)**

In conformità alle norme vigenti, le parti sottoscrivono il presente contratto di lavoro intermittente ai sensi degli artt. 33 e seguenti del D.Lgs.81/2015

**IDENTITA' DELLE PARTI**

La ditta denominata **ARTEVOLVE SOC. COOP** codice fiscale e partita iva 02170820431 con sede a Macerata in via Giovan Battista Velluti, 52 in persona del suo titolare di seguito "datore di lavoro" ;

il signor \_\_\_\_\_ nato il \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ e residente a \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_ codice fiscale \_\_\_\_\_ di seguito "lavoratore".

**PREMESSO CHE:**

- 1) Il datore di lavoro necessita di prestazioni di lavoro a carattere discontinuo o intermittente;
- 2) Il lavoratore possiede i requisiti ai sensi della normativa vigente;
- 3) Le parti intendono regolamentare il rapporto di lavoro secondo la disciplina del contratto di lavoro intermittente;

**SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:**

**Articolo 1 – Oggetto del contratto** il Datore di Lavoro assume il lavoratore con contratto di lavoro intermittente ai sensi degli artt. 33 e seguenti del D.Lgs. 81/2015, per lo svolgimento della seguente attività: \_\_\_\_\_.

**Articolo 2 – Modalità della prestazione** il Lavoratore si impegna a rendere la prestazione lavorativa su chiamata del datore di lavoro, che avverrà con un preavviso minimo di un giorno. Il lavoratore ha la facoltà di rifiutare la chiamata, salvo diverso accordo tra le parti. Il lavoratore espletterà la propria attività presso i clienti della Cooperativa.

**Articolo 3 – ccnl applicato e parti che lo hanno sottoscritto** al dipendente verrà applicato il CCNL per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da società cooperative e imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e spettacolo stipulato tra AGCI-CULTURALIA, CONFCOOPERATIVE CULTURA TURISMO E SPORT, CULTURMEDIA LEGACOOP e SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL con verbale di accordo del 19.2.2020 in Roma

**Articolo 4 – durata del contratto** Il presente contratto ha durata indeterminata e decorrere dal \_\_\_\_\_.

**Articolo 5 – periodo di prova** Viene stabilito un periodo di prova di un mese. 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.

**Articolo 6 – orario di lavoro** il lavoratore presterà la propria attività lavorativa in maniera discontinua e su chiamata, nel rispetto dei limiti dal CCNL applicabile e dalla normativa vigente.

**Articolo 7 – trattamento economico** Il lavoratore sarà inquadrato nella categoria legale di OPERAI con il livello 5° e mansione di \_\_\_\_\_, secondo le previsioni del CCNL applicato. La retribuzione lorda

oraria, nonché gli elementi accessori, è quella attualmente prevista per il livello o categoria indicata dal CCNL applicato vigente alla data di assunzione, che viene di seguito indicata e darà corrisposta per n. 12 mensilità: Minimo conglobato mensile €. 1.518,64. Le retribuzioni nette saranno corrisposte entro il giorno 10 del mese successivo allo svolgimento della prestazione e verranno accreditate sul conto corrente identificato dall'iban che il lavoratore fornirà al datore di lavoro o comunque in forma tracciabile. Non viene prevista l'indennità di disponibilità.

**Articolo 8 – contributi e trattamento previdenziale** il datore di lavoro provvederà al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali secondo le disposizioni vigenti.

**Articolo 9 – doveri del lavoratore** il lavoratore si impegna a rispettare il regolamento aziendale, le disposizioni di sicurezza sul lavoro e adempiere ai propri compiti con diligenza e professionalità.

**Articolo 10 – diritto alla formazione** Il lavoratore avrà diritto, entro 60 giorni dalla data di 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 dai parte del lavoratore. Avrà inoltre diritto alla formazione prevista da parte del CCNL applicato cui si fa rinvio, In ogni caso, la formazione svolta, secondo quanto previsto dall'art. 11 D.Lgs. n. 104/2022, verrà considerata orario di lavoro.

**Articolo 11 – ferie e permessi** il dipendente matura ventiquattro giorni di ferie e due permessi all'anno, che maturano proporzionalmente al tempo di lavoro effettivo

**Articolo 12 – cessazione del rapporto di lavoro** il contratto potrà cessare per scadenza del termine, dimissioni, licenziamento o per altre cause previste dalla legge. Il preavviso di licenziamento viene dato per iscritto con i seguenti termini: tecnici e operai quindici operai, artisti sette giorni.

**Articolo 13 – enti che ricevono i contributi** 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 sono i seguenti:

- **INPS:** contributi previdenziali a tutela di malattia, maternità/paternità, pensione ed altro.
- **INAIL:** premi assicurativi a tutela di infortuni e malattie professionali.

**Articolo 14 – clausole finali** per quanto non espressamente previsto nel presente contratto, si applicano le disposizioni del D.lgs. 81/2015 e del CCNL di riferimento.

**Articolo 15 – 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.

**Articolo 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 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, si fa espresso rinvio agli specifici contenuti del CCNL applicato, in virtù della semplificazione regolamentare consentita dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con Circolare n. 4 del 10 agosto 2022. 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 sa 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 aziendale che il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore contestualmente alla sottoscrizione del presente contratto relative al regolamento aziendale e all'informativa sulla privacy e che il lavoratore dichiara di aver ricevuto in copia con la sottoscrizione del presente contratto

Macerata, li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

IL DATORE DI LAVORO

\_\_\_\_\_

IL LAVORATORE