

## ASSUNZIONE PART-TIME A TEMPO DETERMINATO

( D.LGS. 152/1997 Art. 1 | D.LGS. 81/2015 Artt. 5, 6 | D.LGS. 181/2000 Art.4 bis c.2 | D.LGS. 81/2015 Art. 19 )

Tra

Datore di Lavoro	Indirizzo

e

Dipendente	Nato/a a	Il	Assunto/a il	Maticola

Indirizzo

in data ODIERNA viene instaurato un Rapporto di Lavoro PART-TIME a tempo DETERMINATO con le seguenti MODALITA':

SEDE di LAVORO	
POSIZIONI PREVIDENZIALI	
CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO	
QUALIFICA e LIVELLO di INQUADRAMENTO	
MANSIONI	<i>Il Datore di Lavoro avrà facoltà di modificare le mansioni originarie con altre riconducibili allo stesso livello e categoria legale delle ultime effettivamente svolte.</i>
PERIODO di PROVA	<i>Durante il periodo di Prova ciascuna delle parti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza Preavviso.</i>
FERIE	
PREAVVISO IN CASO di RECESSO	
ORARIO di LAVORO	
TOTALE ORE	
ANNOTAZIONI	<i>Nel rispetto delle previsioni contrattuali, le parti esprimono il loro consenso all'attivazione di clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero alla variazione in aumento della sua durata.</i>

### RETRIBUZIONE INIZIALE

Descrizione	Importi in EURO
TOTALE RETRIBUZIONE	

- L'apposizione del termine alla durata del presente Contratto non necessita di causali ( primo contratto e fino a 12 mesi ).
- L'apposizione del termine alla durata del presente Contratto è giustificata ( fino a 24 mesi ) :  Altre ipotesi di Contratto a tempo determinato :
- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> da esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività                                      | <input type="checkbox"/> attività stagionale ( DPR 1525/1963 )      |
| <input type="checkbox"/> da esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria | <input type="checkbox"/> previsioni della contrattazione collettiva |
| <input type="checkbox"/> da esigenze di sostituzione di altri lavoratori.   | <input type="checkbox"/> altro                                      |

Eventuale descrizione delle ragioni, causali e/o note supplementari


Il Rapporto di Lavoro si risolverà, senza alcun obbligo di PREAVVISO, il giorno .

Sarà obbligo del Lavoratore / della Lavoratrice osservare ogni disposizione affissa nei luoghi di lavoro o impartita dai superiori. E' applicabile il diritto di precedenza, ove spettante, a norma dell'art. 24 del D.Lgs. 81/2015. Per quanto qui non previsto si farà riferimento alle norme di legge e al CCNL applicato dal Datore di Lavoro.

Data	Firma: Datore di Lavoro	Firma: Lavoratore / Lavoratrice per Accettazione e ritiro Copia

**Art. 1. - Obbligo di informazione**

1. Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a fornire al lavoratore, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- l) i termini del preavviso in caso di recesso.

2. L'obbligo di cui al comma 1 può essere assolto:

- a) nel contratto di lavoro scritto ovvero nella lettera di assunzione o in ogni altro documento scritto, da consegnarsi al lavoratore entro trenta giorni dalla data dell'assunzione;
- b) nella dichiarazione di cui all'[articolo 9-bis, comma 3, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 ottobre 1996, n. 608](#), per i soggetti cui si applica la predetta disposizione.

3. In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di trenta giorni dalla data dell'assunzione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le indicazioni di cui al comma 1, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

4. L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed l) del comma 1, può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.

#### Art. 4 - bis - Modalità di assunzione e adempimenti successivi

1. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, procedono all'assunzione diretta di tutti i lavoratori per qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro, salvo l'obbligo di assunzione mediante concorso eventualmente previsto dagli statuti degli enti pubblici economici. Restano ferme le disposizioni speciali previste per l'assunzione di lavoratori non comunitari di cui al [decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#), quelle previste per l'assunzione di lavoratori italiani da impiegare o trasferire all'estero di cui al [decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 3 ottobre 1987, n. 398](#), nonché quelle previste dalla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#).
2. All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio della attività di lavoro, i datori di lavoro privati, sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'[articolo 9-bis, comma 2, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 novembre 1996, n. 608](#), e successive modificazioni, adempiendo in tal modo anche alla comunicazione di cui al [decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152](#). L'obbligo si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegna al lavoratore, prima dell'inizio della attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal [decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152](#). Il datore di lavoro pubblico può assolvere all'obbligo di informazione di cui al [decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152](#), con la consegna al lavoratore, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro. Tale obbligo non sussiste per il personale di cui all'[articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#).
3. Fermo restando quanto previsto dai commi 1 e 2, le Regioni possono prevedere che una quota delle assunzioni effettuate dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici sia riservata a particolari categorie di lavoratori a rischio di esclusione sociale.
4. Le imprese fornitrici di lavoro temporaneo sono tenute a comunicare, entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel corso del mese precedente. [\[3\]](#) [\[4\]](#)
5. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, per quanto di competenza, sono tenuti, anche in caso di trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato, a comunicare, entro cinque giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro le seguenti variazioni del rapporto di lavoro:
  - a) proroga del termine inizialmente fissato;
  - b) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
  - c) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
  - d) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato;
  - e) trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato;e-bis) trasferimento del lavoratore;  
e-ter) distacco del lavoratore;  
e-quater) modifica della ragione sociale del datore di lavoro;  
e-quinquies) trasferimento d'azienda o di ramo di essa.
6. Le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali, previste dalla normativa vigente, inviate al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro con i moduli di cui al comma 7, sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura-Ufficio territoriale del Governo e delle province, ai fini delle assunzioni obbligatorie.
- 6-bis. All'[articolo 7, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286](#), le parole: "o lo assume per qualsiasi causa alle proprie dipendenze" sono soppresse.
- 6-ter. Per le comunicazioni di cui al presente articolo, i datori di lavoro pubblici e privati devono avvalersi dei servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti presso i quali è ubicata la sede di lavoro. Il decreto di cui al comma 7 disciplina anche le modalità e i tempi di applicazione di quanto previsto dal presente comma.
7. Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, i moduli per le comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, nonché le modalità di trasferimento dei dati ai soggetti di cui al comma 6 da parte dei servizi competenti sono definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per l'innovazione e le tecnologie, d'intesa con la Conferenza Unificata.
8. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possono adempiere agli obblighi di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo e di cui al comma 2 dell'[articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 novembre 1996, n. 608](#), e del comma 1 dell'[articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264](#), per il tramite dei soggetti di cui all'[articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12](#), e degli altri soggetti abilitati dalle vigenti disposizioni alla gestione ed alla amministrazione del personale dipendente del settore agricolo, ovvero delle associazioni sindacali dei datori di lavoro alle quali essi aderiscono o conferiscono mandato. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, con riferimento all'assolvimento dei predetti obblighi, possono avvalersi della facoltà di cui all'[articolo 5, primo comma, della legge 11 gennaio 1979, n. 12](#), anche nei confronti delle medesime associazioni sindacali che provvedono alla tenuta dei documenti con personale in possesso dei requisiti di cui all'[articolo 1, primo comma, della citata legge n. 12 del 1979](#).

#### Art. 5 - Forma e contenuti del contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale e' stipulato in forma scritta ai fini della prova.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale e' contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
3. Quando l'organizzazione del lavoro e' articolata in turni, l'indicazione di cui al comma 2 puo' avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

#### Art. 6 - Lavoro supplementare, lavoro straordinario, clausole elastiche

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facolta' di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.
2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro puo' richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore puo' rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare e' retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
3. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale e' consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, cosi' come definito dall'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo n. 66 del 2003.
4. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata.
5. Nei casi di cui al comma 4, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonche' a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.
6. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facolta' del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullita', le condizioni e le modalita' con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, puo' modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonche' la misura massima dell'aumento, che non puo' eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale. Le modifiche dell'orario di cui al secondo periodo comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.
7. Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e' riconosciuta la facolta' di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.
8. Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

#### Art.19 - Apposizione del termine e durata massima (Testo in vigore dal 12-8-2018 )

1. Al contratto di lavoro subordinato puo' essere apposto un termine di durata non superiore a **dodici mesi**. Il contratto puo' avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, sob in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
  - a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attivita', ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
  - b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attivita' ordinaria.
- 1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.
2. Fatte salve le diverse **disposizioni dei contratti collettivi**, e con l'eccezione delle **attivita' stagionali** di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non puo' superare i **((ventiquattro))** mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei **((ventiquattro))** mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.
3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, puo' essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonche' di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.
4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto e' priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore **entro cinque giorni lavorativi** dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di **rinno**vo, la specificazione delle **esigenze** di cui al comma 1 in base alle quali e' stipulato; in caso di **proroga** dello stesso rapporto tale indicazione e' necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.
5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonche' le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalita' definite dai contratti collettivi.