

## In questo numero:

### Personale

- 1** Il contratto di lavoro e il decreto trasparenza

**Studio giallo s.r.l**  
**società tra professionisti**

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)  
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787  
c.f. e p.iva 02025210200  
mail: segreteria@ilpersonalepa.it  
www.ilpersonalepa.it

*Personale*

# Il contratto di lavoro e il decreto trasparenza

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

*Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali*

*Nel pieno dell'estate è entrato in vigore il decreto trasparenza, D.Lgs. 104/2022, che impone ai datori di lavoro pubblici e privati di fornire ai lavoratori una serie di informazioni relative al rapporto di lavoro che vanno ben oltre a quanto previsto dal contratto individuale di lavoro. La disposizione si applica dal 13 agosto e prevede sanzioni di non poco conto in capo al Dirigente o al Responsabile del personale. Le prime indicazioni di prassi sono contenute nella circ. 4/2022 dell'INL.*

## **Il decreto trasparenza**

Il 13 agosto 2022 entra in vigore il D.Lgs. 104/2022 che prevede l' "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". La direttiva europea elenca gli elementi minimi che il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore valorizzando anche una semplificazione delle procedure. Purtroppo, l'attuazione della direttiva prevede al contrario un significativo appesantimento degli oneri amministrativi.

La norma prevede un elenco di informazioni da fornire al lavoratore in formato cartaceo o elettronico con l'obbligo di conservare la prova della trasmissione o della ricevuta per almeno cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro. La circolare 4/2022 dell'INL specifica che il formato elettronico è compatibile anche con l'invio delle e-mail o con l'utilizzo della rete intranet.

## **L'ambito soggettivo e oggettivo**

Il decreto trasparenza si applica a tutti i datori di lavoro privati e pubblici, ivi compresi gli enti pubblici economici. Restano esclusi i dipendenti pubblici in regime di diritto pubblico (art. 3, D.Lgs. 165/2001 come i magistrati, i militari, ecc.).

L'ambito oggettivo abbraccia tutti i contratti di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, a tempo indeterminato o determinato. Inoltre, si applica ai contratti di somministrazione, i cui adempimenti sono in capo alla società di somministrazione, e i contratti di lavoro intermittente (non utilizzabili dalle pubbliche amministrazioni).

Rientrano anche i contratti di collaborazione coordinata e continuativa previsti dall'art. 409, n. 3, del c.p.p. (quelli previsti dall'art. 2 del D.lgs. 81/2015 non si applicano alle pubbliche amministrazioni) e le prestazioni occasionali di cui all'art. 54-bis del D.L. 50/2017 (i c.d. PrestO, che avevano sostituito i vecchi voucher).

Rimangono esclusi i contratti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile che comprendono sia il contratto d'opera ex art. 2222 del c.c., compresi i professionisti non iscritti in albi, che quelli iscritti di cui all'art. 2229 c.c., quando non

assumono la forma di co.co.co.; dal punto di vista fiscale i predetti contratti possono essere svolti come prestazioni occasionale o abituale.

Tra le esclusioni rientrano anche “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.”. Questa opzione potrebbe essere utile per gli enti che utilizzano le c.d. supplenti.

### **La tempistica**

L'art. 4 del D.Lgs. 104/2022 ha riscritto agli articoli da 1 a 4 del D.Lgs. 152/1997 in merito alle informazioni da comunicare al lavoratore.

All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e comunque prima dell'inizio della dell'attività lavorativa devono essere fornite le prime informazioni contenute, alternativamente, nel contratto individuale di lavoro ovvero nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro presso il centro per l'impiego. Nella pubblica amministrazione questo adempimento è assolto con la firma del contratto individuale anche perché la comunicazione al centro impiego è assolta entro il 20 del mese successivo.

Con la nuova normativa si dovranno distinguere tre termini entro i quali fornire le informazioni sul rapporto di lavoro:

- prima dell'inizio della prestazione lavorativa per gli elementi da indicare nel contratto individuale;
- entro i sette giorni successivi per le altre indicazioni da specificare nell'informativa;
- entro un mese per alcune specifiche disposizioni (somministrazione, formazione, ferie e congedi, termini di preavviso, CCNL applicato e istituti previdenziali) se non già indicati nel contratto individuale. Se il rapporto si estingue prima di un mese l'informazione deve essere adempiuta al momento della cessazione.

Dal punto di vista operativo il datore di lavoro può scegliere se indicare le varie informazioni in tre momenti diversi oppure se integrare il contratto individuale ovvero, ancora, se allegare al contratto individuale un'informativa con le diverse indicazioni previste dal decreto trasparenza.

### **Il rinvio alla contrattazione collettiva**

Con la modifica all'art. 1 del D.Lgs. 152/1999 non viene più espressamente richiamata la possibilità di fornire alcune informazioni tramite rinvio alle norme della contrattazione collettiva applicata. Tuttavia, la circ. 4/2022 dell'INL propone un'interpretazione estensiva consentendo di fatto il rinvio a tale contrattazione (sia nazionale che decentrata) e agli altri documenti aziendali. Si riporta quanto indicato nella circolare: “Tuttavia, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (v. infra) il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), la relativa disciplina di dettaglio

potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale". L'applicazione di questa indicazione di prassi renderà decisamente più agevole la redazione dei contratti individuali e dell'eventuale informativa. Seppure si tratti di una interpretazione particolarmente estensiva, si deve rilevare che la circolare è stata emessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro ovvero dal soggetto deputato all'irrogazione delle sanzioni.

### **Le informazioni da garantire ai dipendenti**

Di seguito viene analizzato il contenuto delle informazioni da comunicare al lavoratore con l'indicazione dei termini entro i quali devono essere fornite ed il coordinamento con il contenuto del contratto individuale previsto sia dall'art. 19 del CCNL 2016-2018 che dall'art. 24 della nuova ipotesi relativa al triennio 2019-2021. L'analisi viene limitata ai dipendenti del comparto.

Si riportano in corsivo le lettere previste dall'art. 1 del D.Lgs. 152/1997.

*a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*

Seppure il CCNL non preveda espressamente questa indicazione è implicito che l'identità delle parti costituisce uno degli elementi indispensabili per il perfezionamento di un contratto in carenza del quale non può essere espressa alcuna volontà.

Questa informazione deve essere fornita prima dell'inizio della prestazione lavorativa in quanto elemento essenziale del contratto individuale.

*b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro*

Il contratto individuale deve determinare la sede di lavoro (art. 19, c. 2, lett. a) del CCNL 2016-2018 e art. 24, c. 2, lett. f) dell'ipotesi 2019-2021). E' opportuno specificare che, in base alle esigenze del datore di lavoro, il dipendente potrà essere chiamato a svolgere la prestazione lavorativa in altra sede e che al lavoratore potranno essere richieste missioni o trasferte.

Qualora l'ente avesse regolamentato il lavoro agile si dovrà specificare che durante lo svolgimento dell'attività in smart-working il lavoratore potrà liberamente stabilire il luogo in cui prestare l'attività lavorativa. Se vi sono accordi decentrati o regolamenti in tal senso è opportuno richiamarli indicando il link o il luogo fisico dove sono disponibili.

Questa informazione deve essere fornita prima dell'inizio della prestazione lavorativa in quanto elemento essenziale del contratto individuale.

*c) la sede o il domicilio del datore di lavoro*

Seppure il CCNL non lo preveda l'identità della parte datoriale si esprime specificando la ragione sociale, il codice fiscale e la sede o domicilio. Si deve quindi ritenere che

questo elemento debba far parte del contratto individuale e quindi fornita prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

*d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro*

Il CCNL 2016-2018 prevede l'indicazione della "categoria e profilo professionale di inquadramento" (art. 19, c. 2, lett. c) oltre alla "posizione economica iniziale" (art. 19, c. 1, lett. d). L'ipotesi di CCNL 2019-2021, a fronte del nuovo sistema di classificazione, richiede "area e profilo professionale di inquadramento" (art. 24, c. 2, lett. c). Si tratta di un elemento essenziale del contratto individuale che non può essere procrastinato.

*e) la data di inizio del rapporto di lavoro*

Questo elemento è previsto dal CCNL 2016-2018, art. 19, c. 2, lett. b), che dall'art. 24, c. 2, lett. b), dell'ipotesi di CCNL 2019-2021.

*f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso*

Anche questa indicazione è prevista dal CCNL 2016-2018, art. 19, c. 2, lett. a) e g), che dall'art. 24, c. 2, lett. a) e g), dell'ipotesi di CCNL 2019-2021.

*g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota*

La clausola riguarda le agenzie di somministrazione e non il datore di lavoro pubblico.

*h) la durata del periodo di prova, se previsto*

Questo elemento è previsto dal CCNL 2016-2018, art. 19, c. 2, lett. f), che dall'art. 24, c. 2, lett. e), dell'ipotesi di CCNL 2019-2021.

Nel contratto risulta opportuno richiamare l'art. 20 del CCNL 2016-2018 indicando che il periodo di prova di due mesi per i dipendenti di categoria A e B e di sei mesi per gli altri. Lo stesso può essere sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risultato. In caso di infortunio si applica l'art. 38 dello stesso CCNL. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna parte può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso e decorre dalla comunicazione alla controparte.

Qualora l'ente decidesse di rinunciare al periodo di prova è necessario darne evidenza nel contratto individuale richiamando l'art. 20, comma 2, del CCNL 2016-2018.

Per i contratti a tempo determinato risulta opportuno richiamare la disciplina sia dell'art. 20 che dell'art. 51, c. 2, del CCNL 2016-2018 la quale prevede che il periodo di prova non può superare le due settimane per i contratti di durata superiore a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. Ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di preavviso.

L'ipotesi di CCNL 2019-2021 regola questi istituti in modo del tutto analogo negli articoli 25 e 61.

*i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista*

Questo elemento informativo può essere fornito entro 60 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa atteso che non deve essere inserito nel CCNL.

Non ci sono indicazioni di prassi istituzionale che analizzino il contenuto della formazione. La circolare 10/2022 della Fondazione dei Consulenti del lavoro suggerisce di indicare la formazione e l'addestramento in materia di sicurezza sul lavoro. A tal fine si potrebbe effettuare un rimando ai documenti aziendali, quali il DVR, anche se la citata circolare suggerisce le seguenti clausole:

#### SICUREZZA SUL LAVORO – FORMAZIONE

Entro 60 giorni dalla data d'assunzione sarà erogata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza per n.ro .. ore [8 ore rischio basso, 12 ore rischio medio, 16 ore rischio alto. Richiedere al lavoratore neoassunto di rilasciare copia di eventuali attestati formativi validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza].

#### SICUREZZA SUL LAVORO – ADDESTRAMENTO

Eventuale e riferita a specifiche mansioni. In concomitanza dell'inizio dell'attività lavorativa deve essere svolta l'attività di addestramento pratico in relazione alle mansioni per cui è definito nel documento di valutazione dei rischi.

Si suggerisce di coordinare questa parte con il responsabile della sicurezza.

Inoltre, risulta necessario fare riferimento alla formazione professionale prevista nella contrattazione decentrata o in altri documenti dell'ente.

In caso di contratti di formazione e lavoro (CFL) è necessario indicare nel dettaglio il piano formativo.

Ulteriori elementi formativi possono riguardare:

- la sicurezza dei dati e la privacy (GDPR);
- il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

*l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi*

L'informazione può essere fornita entro 60 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa atteso che non deve essere inserito nel CCNL.

L'esposizione dettagliata delle regole sulle ferie e sui permessi risulta molto complessa e farraginoso. Considerando che la circ. 4/2022 dell'INL consente il rimando al contratto collettivo si potrebbe richiamare in toto il titolo IV, capo IV per le ferie e V per i permessi, le assenze e i congedi, del CCNL 2016-2018. Nell'ipotesi di CCNL 2019-2021 il richiamo è al titolo IV, capi III e IV.

Per i contratti a tempo determinato risulta necessario richiamare anche l'art. 51 del CCNL 2016-2018 che nell'ipotesi di CCNL 2019-2021 è confluita nell'art. 61.

Per i contratti a tempo parziale richiamare anche l'art. 55, c. 9, del CCNL 2016-2018 relativo alla maturazione delle ferie. Nell'ipotesi di CCNL 2019-2021 la disposizione si trova all'art. 62, c. 9.

*m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore*

L'informazione potrebbe essere fornita entro 60 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa secondo la previsione dell'art. 1 del D.Lgs. 152/1997. Tuttavia, l'art. 19, c. 3, del CCNL 2016-2018 (riportata anche nell'art. 24 dell'ipotesi di CCNL 2019-2021) prevede che "il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso". Ne consegue che l'indicazione deve essere contenuta nel contratto individuale almeno per quanto attiene i termini del preavviso. A questo punto vale la pena integrare l'informazione anche per quanto attiene alla procedura e alla forma del recesso.

Le regole contrattuali sono codificate nell'art. 12 del CCNL 09/05/2006 il quale prevede il preavviso di due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni, di tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni e di quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni. Il preavviso decorre dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese. In caso di dimissioni del dipendente i termini sono ridotti alla metà.

Risulta necessario esplicitare che le dimissioni devono essere comunicate in forma scritta. In caso di licenziamento verrà comunicato secondo le norme relative al procedimento disciplinare. Per la risoluzione durante il periodo di prova si rimanda alla relativa normativa già indicata.

*n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento*

Il vigente CCNL 2016-2018 prevede l'indicazione della posizione economica iniziale mentre l'art. 24, c. 2, lett. d), dell'ipotesi di CCNL 2019-2021 richiede lo stipendio tabellare. L'informazione deve essere fornita prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

Il contratto individuale deve riportare sia lo stipendio tabellare che l'indennità di comparto e l'elemento perequativo. Si suggerisce di dare evidenza anche dell'indennità di vacanza contrattuale. Rimandare al CCNL, al contratto decentrato, ai regolamenti e alla normativa vigente per gli altri elementi del trattamento economico.

Risulta necessario indicare che il trattamento economico verrà corrisposto mensilmente, di norma entro il giorno 27, tramite bonifico bancario.

*o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile*

Il contratto individuale prevede l'indicazione dell'articolazione dell'orario di lavoro solo per il personale a tempo parziale. Per gli altri dipendenti l'informazione potrebbe essere assolta nei 7 giorni successivi rispetto all'inizio della prestazione lavorativa.

La norma definisce la "programmazione del lavoro" come "la programmazione che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione lavorativa".

Se per i contratti a tempo parziale non vi è alcun dubbio che si debba indicare nel dettaglio in quali giorni e ore deve essere effettuata la prestazione lavorativa, per i contratti a tempo pieno non ci sono indicazioni di prassi. Considerando che l'eventuale informazione incompleta potrebbe determinare una sanzione si consiglia di non dare indicazioni generiche (es. la prestazione può essere richiesta dal lunedì al sabato dalle ore 8.00 alle ore 18.00) ma individuare giorno per giorno l'orario di lavoro che dovrà osservare il dipendente, specificando che lo stesso potrà essere modificato secondo le esigenze organizzative dell'ente. Inoltre, sarà necessario riportare le regole relative alla flessibilità dell'orario di lavoro.

Queste indicazioni potranno essere fornite anche richiamando il contratto decentrato ovvero altri regolamenti dell'ente.

Per il personale con l'orario di lavoro in turno si dovrà fare riferimento alle regole seguite dall'ente per portare a conoscenza del dipendente la programmazione dell'orario di lavoro. A tal fine può essere utile richiamare la c.d. matrice dei turni che dovrebbe essere stata oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali, la periodicità e le modalità di comunicazione ai dipendenti. Inoltre si possono richiamare gli atti interni nei quali sono definite le regole per il cambio turno.

Il lavoro straordinario per i dipendenti a tempo pieno è regolamentato dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000. Risulta necessario richiamare anche la disciplina della banca delle ore prevista dall'art. 38-bis dello stesso CCNL se istituita in sede di contrattazione decentrata. La nuova ipotesi di CCNL 2019-2021 riscrive la normativa con gli articoli 32 e 33.

Per i contratti a tempo parziale si deve fare riferimento all'art. 55, commi da 2 a 8, del CCNL 2016-2018 per il lavoro aggiuntivo e per lo straordinario. La nuova ipotesi di CCNL 2019-2021 regola l'istituto all'art. 62, commi da 2 a 8.

*p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato (...)*  
Nelle pubbliche amministrazioni non si dovrebbe riscontrare questa casistica.

*q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto*

L'informazione deve essere fornita entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

Si suggerisce comunque di inserirlo nel contratto individuale atteso che si tratta di informazioni di semplice reperibilità.

Il CCNL applicato è quello del comparto funzioni locali che può essere disponibile sul sito dell'Aran ([www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)). La norma prevede espressamente l'indicazione dei

firmatari che sono facilmente reperibili nella prima pagina del CCNL. Si riportano per comodità: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA regioni autonomie locali, Cgil, Cisl, Uil, Cisl).

Oltre al contratto nazionale si deve dare indicazione del contratto decentrato con i relativi firmatari. Il contratto decentrato deve essere pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione amministrazione trasparente/personale/contrattazione integrativa. E' necessario indicare il link.

*r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso*

Gli enti previdenziali ed assicurativi vanno comunicati entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa. Si possono comunque indicare anche nel contratto individuale. Si tratta di informazioni sostanzialmente standard.

Per tutti i dipendenti i contributi sono versati all'Inps gestione dipendenti pubblici per quanto riguarda la Cpdel, il Tfr e il Fondo Previdenza e Credito. Per i dipendenti a tempo determinato viene versato la contribuzione per la disoccupazione all'Inps. La previdenza complementare è gestita dal Fondo Perseo Sirio. L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è versata all'Inail.

Per i giornalisti la contribuzione è versata all'Inps nella gestione ex Inpgi.

*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*

Per espressa previsione dell'art. 1-bis del D.Lgs. 152/1997 questa indicazione deve essere fornita prima dell'inizio della prestazione lavorativa e quindi risulta opportuno che venga specificata nel contratto individuale.

Nelle pubbliche amministrazioni non si dovrebbe riscontrare questa casistica. Secondo le prime indicazioni interpretative si tratta di modelli decisionali che utilizzano app come ad esempio nei settori del delivery e della logistica.

Risulta comunque necessario evidenziare nell'informativa o nel contratto individuale che l'ente non utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato.

## **Le informazioni da garantire agli altri contratti**

Gli obblighi informativi devono essere garantiti anche ai contratti di co.co.co. (art. 409 cpc) e alle prestazioni occasionali (art. 54-bis, D.L. 50/2017, i c.d. ex voucher) "nei limiti della compatibilità".

La circolare 4/2022 dell'INL specifica che tale compatibilità va valutata caso per caso in base alla tipologia della prestazione.

In ogni caso, per i contratti di co.co.co. risultano sicuramente compatibili e quindi dovute le seguenti informazioni già descritte in precedenza ed identificate con le lettere da a) ad f):

- a) identità delle parti;
- b) luogo di lavoro;
- c) sede o domicilio del datore di lavoro;

- d) inquadramento con le caratteristiche e la descrizione sommaria del lavoro;
- e) data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) la tipologia di rapporto con l'indizione del termine finale.

Questi elementi sono peraltro tipici dei contratti di co.co.co. e risultano facilmente reperibili. Anche se non previsto nella circolare si consiglia di indicare anche i contributi previdenziali versati alla gestione separata ed eventualmente all'Inail e gli obblighi formativi quantomeno in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per le prestazioni occasionali (ex voucher) sono indispensabili le lettere da a) ad e).

### **Le modifiche successive**

Successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza, tutte le modifiche relative alle informazioni già fornite salvo che si tratti di modifiche di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo. Il riferimento al contratto collettivo in senso lato fa riferimento, secondo costanti indicazioni di prassi su altre disposizioni, sia a quello nazionale che a quello decentrato (art. 3, D.Lgs. 152/1997).

Se da una parte l'introduzione delle nuove disposizioni appesantisce significativamente il peso degli adempimenti burocratici in sede di assunzione, ancora maggiore attenzione deve essere posta in merito alle modifiche che possono intervenire durante il rapporto di lavoro.

Una modifica dei seguenti elementi comporta la necessità di modificare le informazioni fornite al dipendente (si riportano le lettere dell'art. 1, c. 1, del D.Lgs. 152/1997):

- a-c) identità delle parti e sede, in caso di modifica dell'ente (fusioni, trasferimento in unione, mobilità, ecc.) si determina la variazione del contratto oggetto di informazione;
- b) luogo di lavoro, la modifica della sede di lavoro, intesa come indirizzo, deve essere codificata in una nuova informativa;
- d) inquadramento, una modifica del profilo professionale deve essere formalizzato così come una progressione di carriera. Qualche dubbio può esserci per la progressione economica in quanto applicazione del contratto decentrato. Il dubbio deriva dal fatto che si tratta di una applicazione indiretta del CCDI. Considerando il regime sanzionatorio risulta opportuno un comportamento prudente;
- e) la data di inizio del rapporto di lavoro non può essere oggetto di modifica;
- f) la tipologia del rapporto di lavoro comporta una modifica del contratto e quindi deve essere aggiornata anche l'informativa;
- h) la durata del periodo di prova non può modificarsi se non per previsione contrattuale;
- i) la formazione erogata dal datore di lavoro è molto variabile e costituisce un elemento molto dinamico che potrebbe comportare la necessità di aggiornare continuamente questo elemento informativo. Sul punto si attendono chiarimenti istituzionali;
- l) ferie e altri congedi sono previsti dal contratto collettivo e quindi non è oggetto di aggiornamento dell'informativa;
- m) il periodo di preavviso è previsto dal contratto collettivo e quindi non è oggetto di aggiornamento dell'informativa;

- n) l'importo iniziale della retribuzione è previsto dal contratto collettivo e quindi non è oggetto di aggiornamento dell'informativa;
- o) l'orario di lavoro è un elemento che va comunicato formalmente. Questo può creare problemi operativi di non poco conto in quanto la modifica potrebbe essere predisposta da una unità organizzativa diversa da quella del personale e la notizia potrebbe arrivare tardivamente;
- q) il contratto collettivo, non vanno comunicate le modifiche;
- r) enti previdenziali ed assicurativi, solitamente si tratta di istituti stabili e l'eventuale modifica deriva da fonte normativa e non va comunicata;
- s) sistemi decisionali automatizzati, solitamente non interessano le pubbliche amministrazioni.

Una modifica rilevante deve essere comunicata sia ai dipendenti assunti dal 13 agosto 2022 in poi, senza alcun dubbio interpretativo, sia a quelli assunti in precedenza. Infatti, la norma transitoria nulla dispone in merito alle modifiche del rapporto di lavoro.

Il passaggio del dipendente per mobilità tra enti determina la modifica di uno degli elementi previsti dall'art. 1 del D.Lgs. 152/1997 e quindi richiede sia la modifica del contratto individuale che la comunicazione degli elementi informativi.

### **Il regime sanzionatorio**

L'Ispettorato Nazionale è competente nell'irrogazione delle sanzioni anche in relazione ai comportamenti ritorsivi o che determinano effetti sfavorevoli dei lavoratori o dei loro rappresentanti.

Il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di informazione prevede una sanzione pecuniaria per il datore di lavoro da 250 a 1.500 euro.

La circolare 4/2022 dell'INL ha chiarito che la violazione può essere diffidata ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 124/2004 il quale prevede che il trasgressore possa sanare l'inadempimento entro trenta giorni dalla data della diffida alla parte del personale ispettivo con il pagamento della sanzione minima nei 15 giorni successivi. La circolare chiarisce che la sanzione si applica anche in merito alla conservazione della prova della trasmissione o della ricezione da parte del lavoratore.

Le stesse sanzioni si applicano in caso di mancata comunicazione entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica delle modifiche degli elementi informativi.

Il lavoratore può denunciare all'Ispettorato Nazionale del lavoro il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi. Nel caso in cui venissero posti in essere comportamenti ritorsivi nei confronti del dipendente che denuncia tali inadempimenti è prevista una sanzione amministrativa da 250 a 1.500 euro. Inoltre, è previsto il divieto di licenziamento. Qualora il lavoratore dovesse ricorrere all'autorità giudiziaria è onere del datore di lavoro dimostrare che il licenziamento non era legato alla denuncia per inadempimento relativo all'informativa contenuta nel D.Lgs. 152/1997.

Per le pubbliche amministrazioni (art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001) la violazione è oggetto di responsabilità dirigenziale e rilevante ai fini della valutazione della performance. Ne consegue che sanzione pecuniaria rimane in capo ad dirigente responsabile.

### **Il regime transitorio**

L'art. 16 del D.Lgs. 104/2022 prevede che la norma si applica “a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022”. La stessa disposizione prevede che per i rapporti di lavoro già instaurati alla stessa data il lavoratore può chiedere l'integrazione delle informazioni non ricevute in precedenza ed il datore di lavoro dovrà fornirle nel termine di 60 giorni. In caso di inadempimento si applica l'ordinario regime sanzionatorio.

Quindi, per i dipendenti assunti fino al 1° agosto non c'è niente da fare a meno che il dipendente chieda questa informativa.

A questo punto si apre un nuovo problema legato al fatto che il D.Lgs. 104/2022 è entrato in vigore il 13 agosto, data dalla quale scattano le nuove norme.

Rimane il vuoto dei dipendenti assunti tra il 2 e il 12 agosto. La circolare 4/2022 risponde a questa domanda seppure in modo un po' criptico: “per il richiamato disallineamento temporale la lettera della norma non sembra interessare direttamente i rapporti instaurati tra il 2 ed il 12 di agosto 2022, rispetto ai quali trovano comunque applicazione i medesimi principi di trasparenza, solidarietà contrattuale e parità di trattamento tra lavoratori che fondano la novella normativa, cosicché anche questi ultimi possono richiedere l'eventuale integrazione delle informazioni relative al proprio rapporto di lavoro”. Sembra di capire che anche per questi dipendenti non ci sia nulla da fare e che gli stessi possano chiedere l'integrazione delle informazioni con le stesse regole previste per il regime transitorio vigente fino al 1° agosto.

### **Una guida operativa**

Si riporta di seguito una guida per la predisposizione del contratto individuale di lavoro analizzando le casistiche principali.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO DIPENDENTE  
A TEMPO INDETERMINATO/DETERMINATO

Tra le parti (art. 1, c. 1, lett. a) e c), del D.Lgs. 152/1997)

\_\_\_\_\_, con sede in \_\_\_\_\_, Via \_\_\_\_\_, n. \_\_, Codice fiscale n. \_\_\_\_\_, qui rappresentata da \_\_\_\_\_, nato a \_\_\_\_\_ ( ) il \_\_/\_\_/\_\_\_\_ e residente a \_\_\_\_\_ ( ), Via \_\_\_\_\_ n. \_\_, Codice Fiscale \_\_\_\_\_, domiciliato per la carica presso la sede dell'ente datore di lavoro, di seguito denominato anche "datore di lavoro",

e

\_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_ il \_\_/\_\_/\_\_\_\_ e residente a \_\_\_\_\_ ( ), Via \_\_\_\_\_ n. \_\_, Codice Fiscale \_\_\_\_\_, di seguito denominato anche "dipendente"

premessi che

*richiamare gli atti amministrativi sottostanti all'assunzione*

tutto ciò premesso

le parti stipulano il seguente contratto individuale di lavoro dipendente:

1) LUOGO DI LAVORO (art. 1, c. 1, lett. b), del D.Lgs. 152/1997)

Il dipendente dovrà effettuare la prestazione lavorativa presso la sede di \_\_\_\_\_ in via \_\_\_\_\_, n. \_\_\_\_\_. Resta inteso che il dipendente potrà essere chiamato a svolgere la propria attività lavorativa anche nelle altre sedi dell'azienda o in luoghi diversi.

2) INQUADRAMENTO, CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE (art. 1, c. 1, lett. d), del D.Lgs. 152/1997)

L'inquadramento del dipendente avviene, sulla base di quanto previsto dal CCNL del comparto pubblico Funzioni Locali nella categoria \_\_\_\_\_, posizione economica di accesso \_\_\_\_\_, e nel profilo professionale di \_\_\_\_\_.

Le mansioni assegnate sono quelle previste per la categoria e il profilo professionale indicati.

3) DATA DI INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO (art. 1, c. 1, lett. e), del D.Lgs. 152/1997)

Il rapporto di lavoro decorre dal giorno \_\_/\_\_/\_\_\_\_\_.

4) TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

*Per i rapporti a tempo indeterminato*

Il contratto di lavoro dipendente deve intendersi a tempo indeterminato.

*Per i rapporti a tempo determinato per motivi organizzativi*

Il rapporto di lavoro è da intendersi a tempo determinato sino al \_\_\_\_\_ (ultimo giorno lavorato – massimo 3 anni).

*Per i rapporti a tempo determinato per motivi sostitutivi*

Il rapporto di lavoro è da intendersi a tempo determinato per la sostituzione del dipendente \_\_\_\_\_ assente per \_\_\_\_\_.

Il termine del contratto è fissato al \_\_\_\_\_ (ultimo giorno lavorato).

*oppure*

Il termine del contratto è fissato alla data della ripresa del servizio da parte del dipendente. (massimo 3 anni)

*oppure*

Il termine del contratto è fissato \_\_\_\_ giorni dopo la ripresa del servizio da parte del dipendente. (massimo 3 anni)

Il contratto di lavoro si intende a tempo pieno.

*oppure*

Il contratto di lavoro si intende a tempo parziale.

5) DURATA DEL PERIODO DI PROVA (art. 1, c. 1, lett. h), del D.Lgs. 152/1997)

*Per i contratti a tempo indeterminato*

La durata del periodo di prova risulta fissata dall'art. 20 del CCNL 21/05/2018 del comparto pubblico Funzioni Locali vigente in relazione alla categoria di appartenenza.

*Per i dipendenti di categoria A e B*

Il periodo di prova è pari a due mesi. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna parte può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso e decorre dalla comunicazione alla controparte.

*Per i dipendenti di categoria C e D*

Il periodo di prova è pari a sei mesi. Decorso la metà del periodo di prova ciascuna parte può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso e decorre dalla comunicazione alla controparte.

*Per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi*

Il periodo di prova, disciplinato sia dall'art. 20 che dall'art. 51, c. 2, del CCNL 2016-2018, è pari a due settimane. Ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di preavviso.

*Per i contratti a tempo determinato di durata superiori a sei mesi*

Il periodo di prova, disciplinato sia dall'art. 20 che dall'art. 51, c. 2, del CCNL 2016-2018, è pari a quattro settimane. Ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva di preavviso.

Il periodo di prova viene sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto

può essere risultato. In caso di infortunio si applica l'art. 38 dello stesso CCNL 21/05/2018.

*Clausola per la rinuncia al periodo di prova*

Ai sensi dell'art. 20, comma 2, del CCNL 21/05/2018 il datore di lavoro, con il consenso del lavoratore, rinuncia al periodo di prova.

6) DIRITTO A RICEVERE LA FORMAZIONE (art. 1, c. 1, lett. i), del D.Lgs. 152/1997)

Il datore di lavoro garantisce al dipendente la formazione prevista ai sensi delle seguenti disposizioni normative o contrattuali:

a) tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2018 nonché quella specifica prevista per la mansione espletata.

SICUREZZA SUL LAVORO – FORMAZIONE

Entro 60 giorni dalla data d'assunzione sarà erogata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza per n. \_\_\_ ore [8 ore rischio basso, 12 ore rischio medio, 16 ore rischio alto. Richiedere al lavoratore neoassunto di rilasciare copia di eventuali attestati formativi validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza].

SICUREZZA SUL LAVORO – ADDESTRAMENTO PER LA MANSIONE DI \_\_\_\_\_

In concomitanza dell'inizio dell'attività lavorativa deve essere svolta l'attività di addestramento pratico in relazione alle mansioni prevista nel DVR al quale si rimanda.

b) piano della formazione adottato dall'ente secondo i criteri definiti nell'ambito delle relazioni sindacali;

c) sicurezza dei dati e privacy (GDPR);

d) piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

e) altre disposizioni di legge o regolamento.

*Per i CFL riportare il piano formativo*

7) FERIE E CONGEDI (art. 1, c. 1, lett. l), del D.Lgs. 152/1997)

*Per i contratti a tempo indeterminato*

Le ferie sono regolamentate dal titolo IV, capo IV del CCNL 2016-2018 ed i permessi, le assenze e i congedi, dal titolo V, capo IV del CCNL 2016-2018.

*Per i contratti a tempo determinato*

Le ferie sono regolamentate dal titolo IV, capo IV ed i permessi, le assenze e i congedi, dal titolo V, capo IV del CCNL 2016-2018 nonché dall'art. 51 del CCNL 2016-2018.

*Per i contratti a tempo parziale*

Le ferie sono regolamentate dal titolo IV, capo IV nonché dall'art. 55, c. 9, del CCNL 2016-2018 ed i permessi, le assenze e i congedi, dal titolo V, capo IV del CCNL 2016-2018 nonché dall'art. 62, c. 9, del CCNL 2016-2018.

8) TERMINI DI PREAVVISO (art. 1, c. 1, lett. m), del D.Lgs. 152/1997)

Il preavviso è regolamentato dall'art. 12 del CCNL 09/05/2006 ed è pari a due mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a cinque anni, a tre mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a dieci anni e a quattro mesi per dipendenti con anzianità di servizio oltre dieci anni. Il preavviso decorre dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese. In caso di dimissioni del dipendente i termini sono ridotti alla metà.

Le dimissioni devono essere comunicate in forma scritta.

In caso di licenziamento verrà comunicato secondo le norme relative al procedimento disciplinare. Per la risoluzione durante il periodo di prova si richiama quanto indicato nella relativa clausola del presente contratto.

9) IMPORTO INIZIALE DELLA RETRIBUZIONE (art. 1, c. 1, lett. n), del D.Lgs. 152/1997)

La retribuzione spettante ed il periodo di pagamento sono quelli indicati nel CCNL del comparto pubblico Funzioni Locali per il personale non dirigente, secondo l'inquadramento previsto per la categoria e la posizione economica attribuite.

Il trattamento economico iniziale attribuito è il seguente:

Stipendio base	
Indennità di comparto	
Elemento perequativo	
Indennità di vacanza contrattuale	

Per gli altri elementi del trattamento economico si richiamano il CCNL, il contratto decentrato, i regolamenti e la normativa nel tempo vigenti.

Lo stipendio verrà corrisposto mensilmente, di norma entro il giorno 27, tramite bonifico bancario.

10) PROGRAMMAZIONE DELL'ORARIO NORMALE DI LAVORO E DELLO STRAORDINARIO (art. 1, c. 1, lett. o), del D.Lgs. 152/1997)

*Per i rapporti di lavoro a tempo pieno*

Il rapporto di lavoro di lavoro si intende a tempo pieno, per un totale di 36 ore settimanali. L'orario di lavoro è articolato secondo le esigenze di servizio ed è definito nel modo seguente

Giorno	Dalle	Alle	Dalle	Alle
Lunedì				
Martedì				
Mercoledì				
Giovedì				
Venerdì				
Sabato				
Domenica				

Il datore di lavoro si riserva la possibilità di modificare l'orario di lavoro sulla base delle esigenze gestionali ed organizzative dell'ente.

Per regole sulla gestione dell'orario di lavoro, ivi compresa la flessibilità, si richiama il regolamento aziendale/accordo sindacale datato \_\_\_\_\_.  
 Il lavoro straordinario è regolamentato dall'art. 38 del CCNL 14/09/2000.

*Per i rapporti di lavoro a tempo parziale*

Il rapporto di lavoro di lavoro si intende a tempo parziale \_\_\_\_\_  
 (orizzontale, verticale o misto) per un totale di \_\_\_\_ ore settimanali. L'orario di lavoro è articolato nel modo seguente:

Giorno	Dalle	Alle	Dalle	Alle
Lunedì				
Martedì				
Mercoledì				
Giovedì				
Venerdì				
Sabato				
Domenica				

Per regole sulla gestione dell'orario di lavoro, ivi compresa la flessibilità, si richiama il regolamento aziendale/accordo sindacale datato \_\_\_\_\_.  
 Il lavoro aggiuntivo e lo straordinario sono regolamentati, per i contratti a tempo parziale, dall'art. 55, commi da 2 a 8, del CCNL 2016-2018.

*Per il personale turnista*

Il rapporto di lavoro di lavoro si intende a tempo pieno, per un totale di 36 ore settimanali. L'orario di lavoro è articolato in turni secondo le regole contenute nel regolamento aziendale/accordo sindacale datato \_\_\_\_\_.

*Se è istituita la banca delle ore*

L'ente ha istituito la banca delle ore ai sensi dall'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000 secondo quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata. Si rimanda al CCDI sottoscritto in data \_\_\_\_\_.

11) CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO (art. 1, c. 1, lett. q), del D.Lgs. 152/1997)  
 Il CCNL applicato è quello del comparto funzioni locali disponibile sul sito dell'Aran ([www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it) oltre che su quello della Funzione Pubblica) sottoscritto dall'Aran e dalle seguenti organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA regioni autonomie locali, Cgil, Cisl, Uil, Cisl).

L'ente applica i seguenti contratti decentrati firmati dall'ente e dalle seguenti organizzazioni sindacali

Oggetto	Data di sottoscrizione	Organizzazioni sindacali firmatarie

I contratti decentrati sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nella sezione amministrazione trasparente/personale/contrattazione integrativa al seguente link \_\_\_\_\_.

#### 12) ENTI ED ISTITUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI (art. 1, c. 1, lett. r), del D.Lgs. 152/1997)

##### *Per tutti i dipendenti*

I dipendenti i contributi sono versati all'Inps gestione dipendenti pubblici per quanto riguarda la Cpdel, il Tfs/Tfr e il Fondo Previdenza e Credito. La previdenza complementare è gestita dal Fondo Perseo Sirio.

L'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è versata all'Inail.

##### *Per i dipendenti a tempo determinato*

Per i dipendenti a tempo determinato viene versato la contribuzione per la disoccupazione all'Inps.

##### *Solo per i giornalisti*

La contribuzione è versata all'Inps nella gestione ex Inpgi.

#### 13) SISTEMI DECISIONALI (art. 1, c. 1, lett. s), del D.Lgs. 152/1997)

Il datore di lavoro non utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato

#### 14) CODICE DI COMPORTAMENTO E REGOLAMENTI

Con la presente si consegna in allegato una copia del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. 62/2013 e del codice di comportamento adottato dal datore di lavoro. Il dipendente si impegna ad osservare tali codici di comportamento.

Il dipendente dovrà attenersi ai regolamenti ed alle disposizioni interne emanate o che saranno emanate dal datore di lavoro, che si intendono sin d'ora conosciuti.

Nello svolgimento della Sua attività lavorativa, il dipendente è tenuta alla scrupolosa osservanza delle norme di legge sulla prevenzione infortuni, nonché di tutte le disposizioni emanate in materia dalla scrivente.

#### 15) INFORMATIVA FONDO PERSEO SIRIO

Il dipendente dà atto di aver ricevuto, all'atto della sottoscrizione del presente contratto, l'informativa prevista dall'art. 4, comma 1, dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore, sottoscritto il 16 settembre 2021.

#### 16) NORMA DI RINVIO

Per quanto concerne tutti gli altri aspetti del rapporto di lavoro si fa rinvio alle norme contenute nel CCNL del comparto pubblico Funzioni Locali oltre a quanto previsto dal Codice Civile e dalle altre normative vigenti in materia.

Come previsto dall'art. 1, c. 6, del D.Lgs. 152/1997 per le pubbliche amministrazioni le disposizioni normative e i contratti collettivi nazionali relativi alle informazioni

previste dallo stesso decreto sono fornite in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile tramite il sito del Dipartimento della Funzione Pubblica.

#### 17) OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Gli obblighi informativi previsti dall'art. 1 del D.Lgs. 152/1997 si considerano assolti con la sottoscrizione del presente contratto. Con la sottoscrizione dello stesso il lavoratore ne attesta la consegna e la ricezione.

Luogo e data

Il datore di lavoro

\_\_\_\_\_  
(dott. \_\_\_\_\_)

Il dipendente

\_\_\_\_\_

INFORMATIVA AI DIPENDENTI ASSUNTI DAL 02/01/2019 AL 16/09/2021

(Art. 5, dell'Accordo del 16/09/2021 sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione delle volontà di adesione al Fondo di previdenza complementare Perseo Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso)

Gentile dipendente,

ha da poco iniziato a lavorare nella P.A., un lavoro importante perché rivolto all'intera comunità.

Nel suo contratto di lavoro è previsto il Fondo di previdenza complementare denominato Perseo Sirio che, a fronte di un contributo minimo obbligatorio a carico del lavoratore pari al 1% della retribuzione lorda utile al Tfr, oltre agli accantonamenti del Tfr maturati dopo l'adesione, comprende un contributo della sua Amministrazione pari all'1%, anch'esso calcolato sulla stessa base retributiva succitata. Numerosi sono gli ulteriori vantaggi, quali i costi ridotti, la deducibilità fiscale dei contributi versati, la tassazione agevolata sui rendimenti e soprattutto sulle prestazioni.

La mettiamo a conoscenza che, in base a quanto stabilito dall'art. 5 dell'Accordo del 16/09/2021, che regola le modalità di adesione al Fondo Perseo Sirio, dal momento della presente comunicazione ha l'opportunità di iscriversi al Fondo di categoria, qualora non l'abbia già fatto, e ha sei mesi di tempo per informarsi e valutare i vantaggi del fondo consultando la brochure esplicativa allegata e la sezione dedicata sul sito di Perseo Sirio al seguente link <https://neoassunti.fondoperseosirio.it/>

Può decidere di iscriversi a Perseo Sirio seguendo le indicazioni contenute nella sezione dedicata all'adesione sul sito del Fondo oppure può esplicitare il suo diniego, compilando la modulistica per la manifestazione della volontà di non adesione da inviare al datore di lavoro secondo le seguenti modalità:

All'ufficio personale  
del Comune di \_\_\_\_\_

OGGETTO: Manifestazione della volontà di non adesione al Fondo Perseo Sirio ai sensi dell'Accordo tra le parti del 16/09/2021.

Il/La sottoscritto/a Sig./ra \_\_\_\_\_,  
nato/a a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) il \_\_\_\_\_,  
residente a: \_\_\_\_\_, in via \_\_\_\_\_ n.\_\_\_\_,  
dipendente di questo Ente a tempo indeterminato dal \_\_\_\_\_, in qualità di \_\_\_\_\_, comunica di NON VOLER aderire al Fondo Nazionale pensione complementare Perseo Sirio.

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_  
FIRMA \_\_\_\_\_

Trascorso il predetto termine di 6 mesi, se non avrà effettuato alcuna scelta, sarà iscritto per silenzio assenso.

Il Fondo provvederà ad informarla e le comunicherà che dalla data della predetta comunicazione avrà a disposizione ulteriori 30 giorni per poter recedere dall'adesione "silente".

Nell'augurarci che lei voglia cogliere quest'importante opportunità di rafforzamento del suo risparmio previdenziale, le porgiamo cordiali saluti.