GRAPHICSCALVE
oltre la stampa

info@graphicscalve.it
graphicscalve.it

Sede Legale e Operativa
Località Ponte Formello, 1/3/4
24020 Vilminore di Scalve (BG)
T +39 0346 580111

Sede Operativa e Commerciale
Via Dei Livelli di Sopra, 6/A
24060 Costa di Mezzate (BG)
T +39 035 3235300

Egr. Sig.
Mascolo Luca
Via Sarnico, 26
24060 – Montello (BG)
C.F.: MSCLCU81T10T049V

Vilminore di Scalve, 07 gennaio 2025

Assunzione a tempo indeterminato

A seguito degli accordi intercorsi siamo lieti di confermarLe la Sua assunzione alle nostre dipendenze, alle condizioni di seguito riportate.

- Tipologia del contratto:
tempo indeterminato

- Decorrenza:
07 gennaio 2025

- Categoria – livello – mansione:
Impiegato – B1 – IT Software Developer

Il suo ruolo e i suoi obiettivi saranno i seguenti:

- contribuzione alle attività di sviluppo degli applicativi di piattaforma e dei servizi erogati alla clientela in termini di:
  - capacità di analisi dei requisiti utente e redazione della documentazione relativa
  - capacità di definizione e/o utilizzo delle specifiche funzionali utente
  - autonomia nella gestione delle attività di:
    - sviluppo e relativa documentazione
    - test e relativa documentazione
    - messa in produzione e relativa documentazione
    - attività operative volte a garantire la qualità degli applicativi e dei servizi e il rispetto degli SLA concordati
- affiancamento delle figure delle strutture commerciali e di accounting per la gestione delle esigenze di natura tecnica
- contribuzione al mantenimento dell'ambiente di lavoro, del morale e dello spirito di squadra del gruppo
- contribuzione al miglioramento della qualità e della produttività del reparto
- rispetto degli standard di qualità, sicurezza e privacy in linea con le certificazioni aziendali e la normativa GDPR.

- Luogo di lavoro:
Costa di Mezzate – Via Dei Livelli di Sopra n. 6/A, disponibile fin da ora per eventuali missioni e trasferte che si rendano necessarie per lo svolgimento delle mansioni assegnate, con facoltà inoltre di poterLa trasferire in altra sede per future esigenze tecniche, organizzative e produttive.

- Periodo di prova:
Il periodo di prova viene fissato in 2 (due) mesi di prestazione effettiva, prorogabile consensualmente di altri 1 (uno) mesi di prestazione effettiva.
Durante tale periodo ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né indennità.

- Retribuzione:
in relazione alla mansione ed al corrispondente livello d'inquadramento, il valore iniziale della retribuzione lorda mensile sarà pari ad € 3.239,80 corrisposta per 13 mensilità, comprensiva dei seguenti elementi:

- minimo contrattuale € 1.679,07
- contingenza € 530,40
- El. Prov. € 10,33
- Superminimo assorb. € 1.020,00

Il pagamento della retribuzione avverrà con cadenza mensile, come da regolamenti interni ed usi aziendali, nel mese successivo a quello a cui si riferiscono le prestazioni lavorative effettuate, a mezzo bonifico bancario.

- Altri aspetti della retribuzione: PC

- Previdenza complementare:
La informiamo che, per effetto dell'applicazione del contratto collettivo di lavoro di cui al successivo paragrafo "trattamento normativo e contrattuale", ha la facoltà di aderire al Fondo Byblos (fondo negoziale).
La informiamo che alla data odierna non risultano attivi fondi aziendali di previdenza complementare.
Con la sottoscrizione del presente contratto il lavoratore prende altresì atto dell'informativa ricevuta dal datore di lavoro con riferimento alla destinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

- Regolamenti ed usi aziendali:
nello svolgimento della Sua prestazione il lavoratore dovrà attenersi ai Regolamenti interni ed agli usi aziendali, che si intendono conosciuti ed accettati qualora non siano avanzate per iscritto eccezioni o richieste di chiarimenti. In particolare, il lavoratore dichiara di aver preso visione del Regolamento Aziendale consegnato in sede di assunzione.

- Obbligo di riservatezza:
con la sottoscrizione del presente contratto il lavoratore si impegna a non divulgare a terzi, sotto qualunque forma e con qualsiasi mezzo, senza la previa autorizzazione del datore di lavoro durante lo svolgimento del rapporto di lavoro e, in ogni tempo, successivamente alla sua cessazione, informazioni di natura tecnica, societaria, commerciale, finanziaria o di qualsiasi altra natura, relative al datore di lavoro, di cui venga a conoscenza direttamente o indirettamente in occasione o a causa del rapporto di lavoro stesso.

- Trattamento normativo e contrattuale
al presente rapporto di lavoro saranno applicabili le disposizioni previste:

- dal D.Lgs. 23/2015;
- dal CCNL GRAFICI INDUSTRIA; SLC-CGIL; FISTEL-CISL; UILCOM-UIL

GRAPHICSCALVE
oltre la stampa

info@graphicscalve.it
graphicscalve.it

Sede Legale e Operativa
Località Ponte Formello, 1/3/4
24020 Vilminore di Scalve (BG)
T +39 0346 580111

Sede Operativa e Commerciale
Via Dei Livelli di Sopra, 6/A
24060 Costa di Mezzate (BG)
T +39 035 3235300

nonché dalle disposizioni normative vigenti.

- 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 all'allegata "Informativa ai sensi delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 152/1997" nonché agli specifici contenuti del CCNL applicato sopra citato, 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 suddetto CCNL applicato al rapporto di lavoro.
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, attualmente disponibile al seguente link:
https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali/focus-on/norme-contratti-collettivi/Pagine/default.aspx

La preghiamo di volerci restituire copia della presente controfirmata per ricevuta ed in segno di accettazione delle condizioni tutte qui espresse.

GRAPHICSCALVE SPA
Ezio Ferrari

Per ricevuta ed accettazione

___ / ___ / _____

_____ x DiP

GRAPHICSCALVE
oltre la stampa

info@graphicscalve.it
graphicscalve.it

Sede Legale e Operativa
Località Ponte Formello, 1/3/4
24020 Vilminore di Scalve (BG)
T +39 0346 580111

Sede Operativa e Commerciale
Via Dei Livelli di Sopra, 6/A
24060 Costa di Mezzate (BG)
T +39 035 3235300

Egr. Sig.
Mascolo Luca
Via Sarnico, 26
24060 – Montello (BG)
C.F.: MSCLCU81T10T049V

Vilminore di Scalve, 07 gennaio 2025

Informativa ai sensi delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 152/1997

- Orario di lavoro:
La durata settimanale dell'attività lavorativa viene fissata in 40 ore con la seguente articolazione iniziale: dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 12.30 e dalle ore 14.00 alle ore 18.00.
Prevista l'attività lavorativa in Smart Working per 2 giorni a settimana, da concordare con la Direzione

Resta fermo che il datore di lavoro si riserva di modificare la ripartizione del normale orario di lavoro nelle fasce orarie e giorni di riferimento o l'adozione del sistema di turnazione, al verificarsi di nuove esigenze tecniche o organizzative.
Al lavoratore potrà essere richiesto lo svolgimento di lavoro straordinario secondo le modalità ed entro il limite massimo indicati nel CCNL applicato al rapporto di lavoro (come meglio identificato al successivo paragrafo "Trattamento normativo e contrattuale), al quale si rimanda anche riguardo al relativo trattamento retributivo, e sarà comunicato come da regolamenti interni ed usi aziendali.

- Durata di ferie ed altri congedi retribuiti:
la S.V. avrà diritto a fruire del congedo per ferie nella misura prevista dal CCNL applicato cui si fa espresso rinvio.
A puro titolo informativo Le segnaliamo quanto attualmente disposto dal suddetto CCNL:
i lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a 180 ore.

Qualora in possesso dei requisiti previsti per ciascuna fattispecie, la S.V. avrà altresì diritto a fruire dei congedi previsti dalle vigenti normative:

- congedo di maternità e congedo di paternità alternativo (DLgs 151/2001): è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo l'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità alternativo). Il diritto al congedo e alla relativa indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento di minori;
- congedo di paternità obbligatorio (DLgs 151/2001 art. 27-bis): è un congedo obbligatorio di 10 giorni finalizzato a una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio;
- congedo parentale (DLgs 151/2001): è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali;

- congedo straordinario per assistenza a persone disabili (DLgs 151/2001): è un periodo di assenza dal lavoro retribuito concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104. È possibile richiedere fino a un massimo due anni di congedo straordinario nell'arco della vita lavorativa: tale limite è complessivo fra tutti gli aventi diritto per ogni disabile grave;
- congedo per cure per gli invalidi (DLgs 119/2011 art. 7): i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni;
- congedo per le donne vittime di violenza (DLgs 80/2015 art. 24): può essere richiesto dalla lavoratrice che ha subito un episodio di violenza di genere e, per questo, è stata inserita in un percorso di protezione;
- Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Le disposizioni normative oltre a quelle contrattuali collettive sono disponibili a tutti gratuitamente, secondo le modalità riportate nel paragrafo "Rinvio alla disciplina di dettaglio dei singoli istituti" del contratto individuale di lavoro.

- Procedura, forma e termini del preavviso:
fatte salve le deroghe previste delle vigenti disposizioni, in caso di recesso da parte del lavoratore la comunicazione di dimissioni dovrà essere effettuata, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica per il tramite della procedura resa disponibile dal Ministero del Lavoro (art. 26, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151). Tale procedura sarà considerata utile anche ai fini del rispetto del periodo di preavviso.
Per la disciplina di dettaglio, le modalità e la durata dello stesso – sia in caso di recesso da parte del datore di lavoro che del lavoratore – si rinvia al CCNL applicato al presente rapporto di lavoro (come meglio identificato al paragrafo "Trattamento normativo e contrattuale" del contratto individuale di lavoro) vigente al momento del recesso.

Il licenziamento dell'impiegato non in prova e non ai sensi dell'art. 43, Parte prima, o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

Grafici

A) Per gli impiegati che non hanno superato i 5 anni di servizio:

1) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo A (Livelli 1 e 2 editori);

2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo B (Livelli 3, 4 e 5 editori);

3) mesi 1 per gli impiegati dei gruppi C e D (Livelli 6 e 7 editori).

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo A (Livelli 1 e 2 editori);

2) mesi 2 per gli impiegati del gruppo B (Livelli 3, 4 e 5 editori);

3) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo C (Livelli 6 e 7 editori).

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo A (Livelli 1 e 2 editori);

2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati del gruppo B (Livelli 3, 4 e 5 editori);

3) mesi 2 per gli impiegati del gruppo C (Livelli 6 e 7 editori).

I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 15° di ciascun mese.
La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
La retribuzione corrisposta in caso di preavviso lavorato o a titolo di indennità sostitutiva del preavviso viene computata nella retribuzione annua ai fini del trattamento di fine rapporto.
È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.
Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

- Diritto alla formazione:
la S.V. avrà diritto a ricevere:

- la formazione e l'addestramento (se previsto) obbligatori in materia di sicurezza da determinarsi in forma specifica sul tipo di rischio;
- la formazione eventualmente prevista dal 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.

- Enti ed istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro o altre forme di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro:
gli istituti 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: contribuzioni previdenziali a tutela di malattia, maternità/paternità, pensione ed altro;
- INAIL: premi assicurativi a tutela di infortuni e malattie professionali;
- Fondo salute sempre: fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori (solo per i lavoratori assunti a tempo indeterminato)

- Utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati:
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

GRAPHICSCALVE
oltre la stampa

info@graphicscalve.it
graphicscalve.it

Sede Legale e Operativa
Località Ponte Formello, 1/3/4
24020 Vilminore di Scalve (BG)
T +39 0346 580111

Sede Operativa e Commerciale
Via Dei Livelli di Sopra, 6/A
24060 Costa di Mezzate (BG)
T +39 035 3235300

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

GRAPHICSCALVE SPA
Ezio Ferrari

Il sottoscritto MASCOLO LUCA C.F.: MSCLCU81T10T049V, dichiara di aver preso visione della presente informativa quale allegato al contratto individuale di assunzione stipulato con decorrenza dal 07/01/2025, dichiara di essere lavoratore maggiorenne come da documento d'identità n. CA09202MB allegato alla presente che la società ha accertato e di aver compreso ogni clausola indicata.

_____, ___ / ___ / _____
luogo data

_____
firma del lavoratore