MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Richiesta di personale

per la verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale

art. 22, c. 2. 2-bis, del decreto legislativo n. 286/1998, cd. "Testo unico per l'immigrazione"

(a cura del datore di lavoro)

Al centro per l'impiego di BRESCIA

Dati del datore di lavoro

[redacted]

Profilo richiesto

Numero di persone da assumere 5

Profilo richiesto (unità professionale secondo classificazione Istat) aiuto cuoco ristorante,lavapiatti,aiuto cameriere di ristorante

CCNL applicato CNEL APPLICATO: E015 CCNL AREA ALIMENTAZIONE-PANIFICAZIONE

Inquadramento previsto A.P.5(12)01-12M - Apprendistato Profess. 5, livello 7,A.P.5(12)01-12M - Apprendistato Profess. 5,

Descrizione della mansione o delle mansioni (indicare le principali)

1. AIUTO CAMERIERE DI RISTORANTE:
Preparazione della sala e allestimento della mise en place dei tavoli; accoglienza clienti; trasporto pietanze dalla cucina alla sala e servizio bevande; sbarazzo e riassetto dei tavoli; pulizia e riordino dei locali di ristorazione a fine

2. AIUTO CUOCO RISTORANTE:
~~Supporto al cuoco nelle preparazioni preliminari degli ingredienti (lavaggio, pulizia, mondatura verdure e taglio); cottura/preparazione di piatti semplici, con~~torni e fritture; stoccaggio e conservazione materie prime; pulizia e sanificazione dei piani di lavoro e degli strumenti secondo le norme igienico-sanitarie HACCP.

3. LAVAPIATTI:
Lavaggio manuale e meccanizzato di piatti, bicchieri, posate, pentole e utensili da cucina tramite lavastoviglie professionali; riordino delle stoviglie; pulizia, igienizzazione e sanificazione dell'area lavaggio e della cucina; gestione e smaltimento dei rifiuti della cucina.

Esperienze nella mansione/settore Sì ☐ Durata (in mesi) _____

No ☑

Conoscenze tecniche (strumenti/macchinari/attrezzature da utilizzare)

«Utilizzo di lavastoviglie industriali e a capotta, affettatrici, forni, fornelli, piccoli utensili di cucina/sala; nozioni base di norme igienico-sanitarie (HACCP) e sicurezza sul lavoro.»

Titolo di studio

Conoscenze linguistiche

	scritto	parlato	comprensione (lettura e ascolto)
Italiano	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
		☐	☐

Conoscenze informatiche

Patente/i

☐ B ☐ C ☐ D ☐ ☐ C ☐ ADR

Automunito / motomunito Sì ☐ ☐ Altro

Eventuali patentini

Disponibilità a trasferte in ambito

☐ provinciale ☐ regionale ☐ nazionale ☐ estero

☐ altro

Rapporto di lavoro proposto / contratto

Data di assunzione prevista

Sede di lavoro BRESCIA

Raggiungibile con mezzo pubblico ☑ Sì ☐ No

Orario di lavoro settimanale ☑ Tempo pieno n° ore settimanali 40

☑ Part-time n° ore settimanali 25

In caso di part-time specificare la distribuzione oraria 5h martedi' - domenica

Orario festivo ☑ Sì ☐ No

Turni (specificare)

Giorno di riposo LUNEDI'

Tipologia contrattuale

☑ Tempo indeterminato ☐ Tempo determinato (durata)

☑ Apprendistato ☐ Lavoro a chiamata/intermittente

Retribuzione prevista

In assenza di indicazioni sulla retribuzione, si ritiene confermato il CCNL applicato dal datore di lavoro precedentemente indicato

NOTE

Ai sensi dell'articolo 22 comma 2-bis del d.lgs. 286/1998 (Testo Unico per l'Immigrazione), introdotto dall'art. 1 comma 1 lett. e) del DL 145/2024, la verifica di indisponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale si intende esperita con esito negativo se il centro per l'impiego non comunica la disponibilità di lavoratori presenti sul territorio nazionale entro otto giorni dalla richiesta del datore di lavoro interessato all'assunzione di lavoratori stranieri residenti all'estero.

Nel caso in cui un lavoratore sia stato inviato per un colloquio, il sottoscritto si impegna a comunicare al Centro per l'impiego l'esito della selezione e a comunicare tempestivamente ogni informazione utile ai fini della gestione della presente richiesta.

In particolare, il sottoscritto si impegna a comunicare la mancata presentazione, senza giustificato motivo, del lavoratore inviato dal Centro per l'impiego, decorsi venti giorni lavorativi dalla data della richiesta di personale, ovvero la non idoneità accertata ad esito dell'attività di selezione, distinguendo in particolare il caso in cui l'inidoneità sia conseguente al rifiuto da parte del lavoratore della proposta contrattuale.

Data

Firma e timbro datore di lavoro

