

Importante: le parole in grassetto o corsivo sono una guida per l'operatore e/o opzioni da valutare.

Egr. Sig./Gent. Signora

.....
.....
.....

Oggetto: Lettera di assunzione.

La presente per confermarLe l'assunzione alle dipendenze della scrivente Società, alle seguenti condizioni.

Parti del rapporto

Il rapporto di lavoro intercorre tra la P. Iva, sede legale E il sig. ,... CF.....

Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Normativa applicabile.

CCNL

Per quanto attiene ai riferimenti di legge e di contratto contenuti nella presente lettera di assunzione essi si intendono riferiti alla vigente normativa, all'atto della stipula del presente contratto.

Tipo di contratto

Assunzione a tempo indeterminato per quanto attiene le tutele avverso i licenziamenti illegittimi vale quanto previsto dal decreto legislativo 23/2015.

Decorrenza

Il rapporto di lavoro di cui alla presente lettera decorrerà dal

Mansioni e categoria.

Lei svolgerà le mansioni di addetto a..... e sarà inquadrato al..... livello del C.C.N.L.. La sua categoria giuridica di appartenenza ai fini legali sarà quella di **(operaio/impiegato/quadro)**

Luogo di lavoro.

Lei svolgerà le Sue mansioni presso la nostra sede di.....
Rimane inteso che, in caso di necessità organizzative aziendali, Lei potrà anche essere trasferito presso altre sedi o filiali, a tal fine valgono le norme contrattuali previste dal CCNL art 8 sezione quarta titolo I.

Orario di lavoro.

L'orario normale di lavoro sarà di..... ore settimanali, così articolato ...e salvo modifiche che potranno intervenire in corso di rapporto, in base alle disposizioni aziendali e secondo quanto previsto dal CCNL di categoria.

Per quanto attiene alle modifiche della collocazione temporale della prestazione valgono le norme previste dall'art 5 sezione quarta Titolo III del CCNL. Il lavoro straordinario notturno e festivo è regolato anche ai fini retributivi dall'art 7 sezione quarta Titolo III. *Le normative contrattuali in tema di retribuzione dell'orario straordinario sono integrate dalle disposizioni aziendali di cui agli allegati. (in caso di regole di miglior favore)*

Periodo di prova.

L'assunzione rimane subordinata ad un periodo di prova di mesi/giorni, durante il quale il rapporto di lavoro potrà essere interrotto, sia da parte Sua sia da parte della scrivente Società, senza alcun obbligo di preavviso. Si rinvia all'art. 2 sezione quarta titolo I del CCNL, per le restanti disposizioni contrattuali riguardanti la regolamentazione del periodo di prova.

Retribuzione.

La Sua retribuzione lorda sarà di €.....mensili (per 13 mensilità), così suddivisa:

Minimo tabellare €.....

Superminimo. €.....

(indicare tutte le restanti voci retributive con ricorrenza mensile che compongono la retribuzione mensile)

Totale €.....

La retribuzione mensile, o ultramensile, viene erogata tramite bonifico bancario su conto corrente del lavoratore che sarà comunicato dallo stesso all'atto dell'assunzione, il giorno ... di ogni mese, oppure entro il giorno x del mese successivo a quello della prestazione. Potranno essere convenuti, tra azienda e lavoratore, diverse modalità di erogazione tracciabile della retribuzione, nel rispetto dell'articolo 1, comma 910, L. n. 205/2017.

Il lavoro straordinario sarà retribuito unitamente alla busta paga del mese, oppure unitamente alla busta paga del mese successivo a quello di effettuazione.

Oltre alla suddetta retribuzione Le verranno riconosciuti i trattamenti economici collettivi previsti dagli accordi integrativi aziendali.

In particolare, stante la contrattualistica aziendale ad oggi vigente e salvo modifiche intervenute alla stessa in corso di rapporto, ad oggi sono previste le seguenti erogazioni.

- 1) Quattordicesima erogazione pari ad euro ... lordi annui erogata una volta l'anno unitamente alla retribuzione del mese di luglio.
- 2) Premio di risultato: erogato, in base ai risultati conseguiti, in relazione al raggiungimento degli obiettivi variabili fissati dalla contrattazione aziendale, unitamente alla retribuzione del mese di Di ogni anno di vigenza dell'accordo aziendale (allo stato l'accordo aziendale sul premio di risultato è in vigore fino a ultima erogazione prevista da detto accordo il)

Trasferte.

In relazione alle mansioni a Lei affidate, Le potrà essere richiesto di effettuare trasferte. Resta pertanto inteso che Lei si impegna fin d'ora a garantire la Sua disponibilità in tal senso.

Per quanto riguarda eventuali prestazioni in regime di trasferta troverà applicazione quanto previsto dal CCNL art 7 sezione quarta titolo I.

Prestazioni per conto terzi.

Per tutta la durata del presente contratto Lei si impegna a non svolgere prestazioni per conto terzi, se questa comporta una violazione dell'art 2105, oppure che comporti un pregiudizio per la salute e sicurezza ivi compresa una violazione della disciplina dei riposi di cui al decreto legislativo 66/2003.

Altre clausole eventuali:

Assorbimento aumenti contrattuali col superminimo.

Il superminimo si intende assorbibile da eventuali incrementi futuri, previsti da leggi, CCNL e accordi integrativi aziendali, anche se derivanti da, passaggi di livello e/o categoria giuridica.

Lavoro straordinario retribuito forfettariamente. (solo per direttivi, quindi indicativamente dalla 6° categoria in su)

La retribuzione pattuita deve intendersi comprensiva del compenso per eventuali prestazioni da Lei effettuate oltre il normale orario di lavoro praticato in azienda. Ciò in quanto ella ricoprirà presso la scrivente funzioni direttive, pertanto nei suoi confronti trova applicazione la disposizione prevista dall'art. 17, n. 5, lett. a, D.Lgs 66/2003, che prevede, tra l'altro, l'esclusione, per i lavoratori con suddette caratteristiche, dalle norme regolanti il pagamento ed il computo a parte del lavoro straordinario (art. 5, comma 5, d. lgs. 66/2003) oltre che da quelle che regolano la limitazione dell'orario di lavoro settimanale (art. 3 disp. cit.).

In ragione di quanto precede il superminimo attribuito deve intendersi comprensivo anche della retribuzione per le ore di lavoro prestate in eccedenza rispetto al normale orario contrattuale; L'importo corrispondente incluso nel superminimo, ammonta a € lordi

NB è necessario indicare l'importo approssimativo corrispondente.

IN CASO DI INSERIMENTI DI TALE CLAUSOLA SOSTITUIRE QUANTO SOPRA CON IL RIFERIMENTO AL LAVORO STRAORDINARIO CONTENUTO NELLA SEZIONE RETRIBUZIONE.

Auto aziendale.

Al fine di favorire lo svolgimento delle Sue funzioni, la scrivente metterà a Sua disposizione l'autovettura modello targata....., di cui Le verrà consentito anche l'uso per motivi personali. L'utilizzo privato dell'auto costituisce a tutti gli effetti un benefit e conseguentemente, nel rispetto della normativa fiscale e previdenziale, verrà operata mensilmente sul listino paga la trattenuta dell'irpef e delle ritenute sociali, sul valore convenzionale ricavato dalle tariffe ACI. (in alternativa : Per quanto riguarda l'utilizzo privato dell'auto, verrà emessa a Suo carico, a fine anno, apposita fattura con l'addebito del costo relativo).

Durata minima del contratto.

La scrivente si impegna a non risolvere il rapporto di lavoro prima che siano trascorsi a decorrere dalla data di assunzione, fatta salva ovviamente l'ipotesi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. Per contro anche Lei si impegna a non risolvere il rapporto entro lo stesso periodo; nel caso di inosservanza a parte Sua di tale impegno, Lei dovrà pagare alla scrivente, al momento della anticipata risoluzione, una penale pari a €

(questa clausola deve essere specificatamente richiamata e sottoscritta per accettazione con una seconda firma in calce alla lettera, in base agli artt.1341 e 1342 del cod.civ.)

Patto di non concorrenza.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, Lei si impegna a non svolgere, in proprio ovvero come lavoratore dipendente, attività in concorrenza con la scrivente. Tale impegno avrà la durata di (max 5 anni dirigenti 3 anni negli altri casi) a decorrere dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro e si riferisce specificatamente all'attività di L'ambito territoriale di tale limitazione riguarda le seguenti

regioni..... (è obbligatorio indicare entrambe le condizioni). A fronte di tale Suo impegno la scrivente Le corrisponderà una indennità pari a €.....lorde mensili, per ... mesi (**oppure:** indennità pari a €.....una tantum, che la scrivente Le corrisponderà all'atto della risoluzione del rapporto).

Qualora, al momento della risoluzione, Lei non rispettasse il suddetto obbligo dovrà corrispondere una penale pari al doppio dell'importo percepito come sopra specificato, maggiorato degli interessi legali, impregiudicati espressamente i maggiori danni.

A tal fine Lei si impegna a comunicare alla scrivente successivamente alla risoluzione del rapporto, a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno, in quale settore e con quali mansioni, se in proprio, in forma societaria, se con collaborazione autonoma o subordinata, od in quale forma, e/o presso quali Ditte, località Lei andrà a svolgere la propria attività, onde consentire alla scrivente di chiedere alle Ditte interessate informazioni e delucidazioni, autorizzando la scrivente a svolgere comunque qualsiasi controllo e riscontro ritenuto opportuno.

Risoluzione del rapporto.

Salvo il caso di risoluzione consensuale del rapporto o di risoluzione per giusta causa, il rapporto di lavoro potrà avvenire nel rispetto dei termini di preavviso previsti dal CCNL art. 1 sezione quarta titolo VIII ed in conformità con le norme di legge in vigore.

Ferie e permessi

Le ferie si maturano su base annuale dal 1 gennaio al 31 dicembre (oppure dal 1 settembre al 31 agosto).

Per quanto attiene l'entità e le modalità di effettuazione delle ferie si rinvia a quanto previsto dall'art. 10 sezione quarta titolo III del CCNL, dalle restanti disposizioni contenute nel citato Titolo III del CCNL ed all'art 10 del decreto legislativo 66/2003.

Sono inoltre riconosciuti, in base al CCNL i permessi annui retribuiti (PAR) nella misura e secondo le modalità di fruizione previsti dall'art 5 sezione quarta titolo III sezione permessi annui retribuiti e dalle restanti disposizioni previste dal Titolo III.

Per quanto attiene le restanti tipologie di congedi, permessi ed aspettativa, si rinvia alle relative norme di legge e del CCNL.

Formazione.

La formazione sarà erogata dall'azienda ai sensi dell'art 37 del decreto legislativo 81/2008, in materia di salute e sicurezza, inoltre il lavoratore potrà essere coinvolto da iniziative di formazione continua, ai sensi dell'art. 7 sezione quarta titolo VI del CCNL.

L'azienda si riserva di coinvolgerà in ulteriori percorsi formativi sulla base delle esigenze aziendali che si realizzeranno in corso di rapporto.

Protezione in materia di sicurezza sociale. Enti ed istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi

Per quanto attiene le assicurazioni obbligatorie riguardanti il rapporto di lavoro subordinato, l'azienda adempierà ai propri obblighi contributivi nei confronti dell'INAIL (istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro) ed INPS (istituto nazionale previdenza sociale).

L'azienda verserà al fondo Metasalute, salvo sua espressa rinuncia, il contributo per l'assistenza sanitaria integrativa previsto dall'art 16 sezione quarta titolo IV del CCNL.

Nel caso di sua espressa adesione l'azienda verserà la contribuzione, nella misura prevista secondo la scelta effettuata dal lavoratore, relativa alla previdenza complementare al fondo pensione nazionale di categoria Cometa (art 15 sezione quarta titolo IV CCNL) ovvero a diverso fondo di previdenza complementare individuabile ai sensi della vigente normativa.

Valgono inoltre le condizioni di miglior favore previste a livello aziendale, come dettagliate nell'allegato elenco.

Riservatezza.

In armonia con precise disposizioni di legge (v. artt. 2105 C.C. e 622-623 C. Pen.) e di contratto, richiamiamo la Sua attenzione sulla necessità di mantenere la più rigorosa riservatezza su notizie e dati che potranno venire a Sua conoscenza nello svolgimento delle sue mansioni.

Sistemi di monitoraggio automatizzati.

L'accesso e l'uscita dall'azienda del lavoratore vengono rilevati attraverso il passaggio del badge aziendale in dotazione, presso i varchi di accesso automatizzati (tornelli)

L'orario di lavoro invece viene accertato attraverso il passaggio del badge personale sulla bollatrice elettronica collocata presso il reparto di appartenenza.

Presso l'azienda è vigente l'accordo aziendale gg.mm.aa. stipulato tra azienda e RSU ai sensi dell'art 4 della legge 300/70, avente ad oggetto l'utilizzo di videocamere per monitorare gli accessi all'area

Presso l'azienda è vigente l'accordo aziendale gg.mm.aa. stipulato tra azienda e RSU ai sensi dell'art 6 della legge 300/70, avente ad oggetto le visite personali di controllo attraverso il sistema "imparziale" collocato all'accesso dello stabilimento.

Per le condizioni non espressamente previste dalla presente lettera, si farà riferimento alla normativa di legge del C.C.N.L. e degli accordi aziendali applicati dall'Azienda.

Ad ogni effetto di legge, La informiamo che abbiamo iscritto il Suo nominativo nel libro unico del lavoro, al numero

La preghiamo renderci copia della presente firmata in segno di accettazione, e Le porgiamo i nostri migliori saluti ed auguri di una proficua collaborazione.

Timbro e firma dell'Azienda

Firma del lavoratore per accettazione e per ricezione della presente lettera e dei reattivi allegati

Si rimettono i seguenti allegati.

- 1) Modulo iscrizione fondo .
- 2) Modulo destinazione TFR.
- 3) Modulo detrazioni d'imposta.
- 4) Modulo autorizzazione dati personali (Privacy).
- 5) COPIA CONTATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
- 6) ELENCO DEI CONTRATTI COLLETTIVI AZIENDALI VIGENTI E DELLE PRINCIPALI DISPOSIZIONI IN ESSI PREVISTE. Oppure l'elenco dei contratti collettivi aziendali vigenti e delle principali disposizioni in essi contenuti è consultabile sul sito intranet aziendale all'indirizzo

Allegato 6)

Norme collettive vigenti

- Gg/mm/aa stipulato da azienda con RSU o
- Gg/mm/aa stipulato da azienda con RSU o
- Gg/mm/aa stipulato da azienda con RSU o
- Gg/mm/aa stipulato da azienda con RSU o
- Gg/mm/aa stipulato da azienda con RSU o
- Gg/mm/aa stipulato da azienda con RSU o
- Gg/mm/aa stipulato da azienda con RSU o
- Le seguenti disposizioni possono inoltre essere previste da prassi aziendale.

Principali disposizioni di miglior favore vigenti in azienda, non già dettagliate nella lettera di assunzione..

Istituto	Descrizione sintetica.
Buoni pasto	
Permessi Visite mediche	
Congedi aggiuntivi	
Causali aggiuntive anticipo TFR	
Sistema imparziale	
Sistema di videosorveglianza	
Premio di risultato accordo gg/mm/aa	Descrizione sintetica degli indicatori e delle somme raggiungibili

NOTA: l'allegato 6 andrebbe sostituito dalla raccolta integrale delle disposizioni aziendali vigenti, da consegnarsi in sede di assunzione, oppure da consultare sul sito intranet aziendale all'indirizzo dedicato. la consegna della raccolta degli accordi aziendali è senz'altro preferibile, ma non sempre possibile, pertanto chi sia nella oggettiva impossibilità di consegnare copia dei contratti aziendali, non può che avvalersi di una nota riassuntiva, secondo la traccia indicata.