

DITTA
Via
37135 VERONA
C.F./ P.IVA

Verona, 04 settembre 2023

Egregio Signor
XXXX
Via XXXXXX
32014 – PONTE NELLE ALPI BL

OGGETTO: Lettera di assunzione e contratto a tempo pieno e determinato dal 04/09/2023 fino al 30/06/2024.

A seguito degli accordi intercorsi Le comunichiamo la Sua assunzione con un contratto a tempo pieno e determinato con decorrenza dal 04/09/2023 fino al 30/06/2024, ai sensi dell'art. 19 D.Lgs n. 81/2015 e successive modifiche.

Allo scadere del termine sopra menzionato, il contratto deve intendersi automaticamente risolto, senza alcun obbligo di preavviso per ciascuna delle Parti.

La comunicazione di assunzione è stata inoltrata telematicamente alla Regione Veneto in data 30 agosto 2023.

Fermo restando che la sede della scrivente Società è in Via xxxx – Verona, la Sua attività lavorativa avrà come bacino di riferimento la città di Belluno e relativa provincia. I limiti di detta zona potranno essere da noi variati in qualunque momento, in base a sopraggiunte esigenze aziendali.

Lei viene inquadrato con la qualifica di impiegato di concetto, con inquadramento al livello 1° del C.C.N.L. Commercio del settore Terziario – sezione operatori di vendita, integrato dalle leggi dettate in materia.

Le Sue mansioni saranno di impiegato di concetto/operatore di vendita di 1° livello con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali Lei riceve incarico, nonché di gestire le attività complementari e alternative all'attività di vendita, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo: promozione, propaganda, assistenza e consegna del prodotto.

Il periodo di prova è fissato in giorni 60 di effettivo lavoro come da C.C.N.L., durante il quale è consentito da ambo le parti la risoluzione senza che ciò comporti il preavviso o la corresponsione di alcuna indennità sostitutiva.

Lei avrà diritto a ricevere la seguente attività formativa: formazione obbligatoria per i lavoratori in tema di sicurezza, disciplinata dall'art. 37 comma 1 del D.Lgs n. 81/2008 e dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011. Le modalità di erogazione della formazione saranno oggetto di specifica comunicazione restando fermo che il Lei non potrà, senza giustificato motivo, sottrarsi allo svolgimento dell'attività formativa. La partecipazione all'attività formativa sopra indicata è da considerarsi orario di lavoro e sarà, di norma, svolta durante l'orario di lavoro stesso.

L'orario di lavoro sarà di 40,00 ore settimanali, ovvero 8 ore giornaliere dal lunedì al venerdì, così suddivise:

lunedì	dalle ore 9,00 alle 13,00	e	dalle ore 14,00 alle 18,00 (8,00 ore giornaliere);
martedì	dalle ore 8,30 alle 13,00	e	dalle ore 14,00 alle 18,00 (8,30 ore giornaliere);
mercoledì	dalle ore 8,30 alle 13,00	e	dalle ore 14,00 alle 18,00 (8,30 ore giornaliere);
giovedì	dalle ore 8,30 alle 13,00	e	dalle ore 14,00 alle 18,00 (8,30 ore giornaliere);
venerdì	dalle ore 8,30 alle 13,00	e	dalle ore 14,00 alle 16,00 (6,30 ore giornaliere);

La scrivente si riserva di comunicareLe preventivamente eventuali variazioni di orari di inizio e fine turno, qualora l'organizzazione del lavoro lo richiedesse. Inoltre potrà essere richiesta la Sua presenza nelle giornate domenicali e festive: per tali giornate Le verrà preventivamente comunicato sia l'orario di lavoro che il rispettivo riposo settimanale.

In considerazione di esigenze aziendali eccezionali, Le potrà essere richiesta l'effettuazione di una prestazione di lavoro straordinario. A fronte del lavoro supplementare prestato le verrà riconosciuta la maggiorazione della retribuzione oraria, pari al 15%, come previsto dal CCNL applicato.

Laddove l'orario di lavoro sarà organizzato su turni, ferma restando la durata dell'orario di lavoro sopra indicato, viene stabilito che, per esigenze aziendali, il turno di lavoro sarà comunicato preventivamente con cadenza settimanale.

Le ferie spettanti da C.C.N.L. corrispondono a un totale annuo di 26 giorni, rapportati al periodo di lavoro svolto, il cui godimento dovrà essere concordato tra Lavoratore e Azienda, tenuto conto delle esigenze di entrambe le Parti.

Il Lavoratore ha diritto ai congedi retribuiti previsti a livello legislativo come da prospetto allegato (1).

Il Lavoratore, conformemente agli obblighi di diligenza, fedeltà, non concorrenza e segretezza di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. e a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, si impegna ad eseguire le obbligazioni assunte con la sottoscrizione del presente contratto, con la adeguata professionalità tipica del ruolo assegnatogli. In particolare la Lavoratrice si impegna:

1. a non assumere comportamenti in contrasto con la policy interna dell'Azienda, gli interessi economici e non della medesima;

2. a non divulgare e/o rivelare a terzi informazioni riservate relative all'attività di impresa, ai progetti, ai prezzi, ai clienti, all'organizzazione aziendale, alle strategie ed ai piani di sviluppo e marketing dell'Azienda acquisite in costanza del presente contratto;

3. a restituire, alla cessazione del rapporto di lavoro intercorso con l'Azienda, tutta la documentazione commerciale o promozionale che sia stata elaborata personalmente o sia entrata in suo possesso per lo svolgimento delle mansioni affidate;

4. ad osservare le direttive impartite dall'Azienda.

Il trattamento economico è quello stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, C.C.N.L. Commercio del settore Terziario – sezione operatori di vendita, pari al livello 1°, corrispondente ad una paga mensile lorda di euro 1589,60=, con l'integrazione di un superminimo assorbibile lordo di € 410,40, per un totale di € 2000,00 lordi di cui:

Minimo contrattuale	Contingenza + E.D.R.	Antic. Futuri Aumenti Retr.	Superminimo assorb.
1031,24	530,04	28,32	410,40

Il superminimo costituisce elemento di un trattamento economico complessivamente più favorevole rispetto a quello previsto dal CCNL di riferimento, e deve intendersi quale voce assorbibile da futuri miglioramenti del trattamento retributivo, di cui costituisce anticipazione, dovuti per passaggio di livello, d'inquadramento o stabiliti in sede contrattuale collettiva, nazionale od aziendale. Il superminimo costituisce anche anticipazione degli importi erogati, in sede di rinnovo contrattuale, a titolo di arretrati retributivi ed a titolo di "una tantum", e li assorbirà fino a concorrenza. L'eventuale deroga a quanto sopra stabilito, avvenuta in una o più occasioni, non rappresenta il superamento del principio generale di assorbimento, riservandosi il datore di lavoro la possibilità di derogare favorevolmente, previa sua insindacabile decisione.

L'importo indicato si intende al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali. Lo stesso verrà corrisposto mediante bonifico bancario/assegno bancario-circolare.

L'azienda si impegna a rimborsare periodicamente i pedaggi autostradali ed il carburante utilizzato dal lavoratore per l'uso del proprio automezzo per motivi di lavoro, previa presentazione di una nota spese di rimborso, in conformità a quanto stabilito dalle Tabelle Aci in vigore.

Provvigioni: in caso di avvenuta vendita da parte del lavoratore dei prodotti aziendali, la ditta gli riconoscerà una provvigione pari al 20% del margine derivante dall'atto di vendita [margine = prezzo di vendita + costi addebitati al cliente - costo dei beni (così come comunicati di volta in volta da)] – altri costi (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: trasporto, installazione, rimborsi riconosciuti ai clienti, costi di interruzione di contratti in essere)].

Il Lavoratore fruisce di assicurazione per invalidità, vecchiaia e superstiti presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS). I contributi dovuti dall'una e dall'altra parte sono determinati a norma della legislazione italiana vigente e commisurati alla retribuzione imponibile.

Ai fini della destinazione del trattamento di fine rapporto (TFR), vedasi l'articolo 8, comma 8,

D.Lgs n. 252/2005 con relativa modulistica.

Il Lavoratore fruisce di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nelle forme previste dalla legislazione italiana ed è iscritto presso l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL).

Nel rapporto di lavoro oggetto del presente contratto costituiscono altresì enti di previsione contrattuale:

- FONDO EST (assistenza sanitaria);
- EBINTER (ente bilaterale nazionale);
- Ente Bilaterale del Commercio e Servizi della Provincia Verona.

Le aziende che omettano il versamento del contributo agli Enti Bilaterali sono tenute, secondo l'art.21 del succitato CCNL, a corrispondere al lavoratore un e.d.r. pari allo 0,30% di paga base e contingenza per 14 mensilità.

Ad entrambe le parti, datore e lavoratore, non è consentito recedere dal rapporto prima del termine stabilito, a meno che si verifichi una giusta causa, che non consente la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (art. 2119 cc). In caso di recesso anticipato, in assenza di giusta causa, salvo diverso tra le accordi tra le parti, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra, a titolo di risarcimento del danno, una somma commisurata alle retribuzioni non corrisposte sino alla data di scadenza naturale del contratto.

In caso di recesso anticipato

- del lavoratore, lo stesso comunica le proprie dimissioni mediante la trasmissione del modulo telematico di cui all'articolo 26 del D.Lgs. n. 151/2015;
- del datore di lavoro, lo stesso comunica la cessazione del rapporto di lavoro con atto avente forma scritta.

Il Lavoratore, con la sottoscrizione dell'informativa e del modello di raccolta e gestione dei dati che si allegano al presente contratto ai sensi del GDPR e del D.Lgs. n. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018, autorizza l'Azienda ad utilizzare i suoi dati personali nonché a comunicarli a terzi per consentire all'Azienda l'espletamento degli adempimenti amministrativi e non, connessi con il rapporto di lavoro. I dati personali verranno gestiti in ossequio al Regolamento (UE) 2016/679, al D.Lgs. 196 del 30 giugno 2003, modificato dal D.Lgs. 101 del 10 agosto 2018.

Il Lavoratore è tenuto all'osservanza del regolamento della ditta e di ogni disposizione e direttiva impartite.

Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 Le comunichiamo inoltre quanto segue:

- 1) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine;
- 2) Il diritto di precedenza di cui al punto precedente può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Per quanto non espressamente previsto dalla presente, sarà data applicazione alla normativa legale e contrattuale esistente.

Si prega di restituire copia della presente firmata per integrale accettazione.

La ditta _____

Firma del lavoratore per accettazione del periodo di prova _____

Firma del lavoratore per ricevuta e accettazione _____

ALLEGATO (1)

Congedo per l'assistenza di portatori di handicap grave Art. 42, D.Lgs n. 151/2001

Congedo di durata massima pari a 2 anni nell'arco della vita lavorativa (continuativi o frazionati); durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a un'indennità economica a carico dell'INPS. L'indennità è pari alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento.

Congedo per cure per gli invalidi e cure oncologiche Art. 7, D.Lgs n. 119/2011

Congedo di durata massima pari a 30 giorni (anche frazionati) per i lavoratori mutilati o invalidi civili ai quali è riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%. Il periodo di congedo è interamente retribuito dal datore di lavoro, con il trattamento previsto dal CCNL per le assenze di malattia. Non rientra nel periodo di comporto previsto dal CCNL e pertanto non può essere causa di superamento dello stesso.

Congedo per donne vittime di violenza di genere Art. 24, D.Lgs n. 80/2015

Congedo di durata massima pari a 3 mesi (equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa). Per le giornate di congedo la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% dell'ultima retribuzione, tenendo conto solo delle voci fisse e continuative della stessa.

Congedo di paternità obbligatorio Art. 27-bis, D.Lgs. n. 151/2001

Il padre lavoratore, anche adottivo/affidatario, dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi (non frazionabili ad ore), da utilizzare anche in via non continuativa. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. Per tale congedo è riconosciuta, per tutto il periodo, un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione a carico dell'INPS. Per l'esercizio del diritto in questione il padre lavoratore comunica la richiesta in forma scritta (o tramite l'utilizzo del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze) al proprio datore di lavoro, con un anticipo di almeno cinque giorni, sulla base della data presunta del parto.

Congedo per richiamo alle armi L. n. 653/1940; D.Lgs n. 66/2010

Per tutto il periodo del richiamo alle armi il lavoratore conserva il posto di lavoro per tutto il periodo del richiamo e gli viene corrisposta un'indennità, a carico dell'INPS, pari alla sua ordinaria retribuzione. L'indennità è pari:

- per i primi 2 mesi all'intera retribuzione civile;
- per il periodo successivo e sino al termine del richiamo, se

il trattamento economico militare è inferiore alla retribuzione civile, alla differenza tra i due trattamenti. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Congedo matrimoniale R.D.L. n. 1334/1937

Gli impiegati hanno diritto ad un congedo straordinario non superiore a 15 giorni di calendario. Tale durata può essere confermata o incrementata dalla disciplina contrattuale.

Gli operai e gli intermedi delle aziende industriali, artigiane e cooperative hanno diritto ad un congedo della durata minima di 8 giorni consecutivi. La contrattazione collettiva, nella generalità dei casi, estende tale durata fino a 15 giorni, parificandola a quella degli impiegati. Durante il periodo di congedo matrimoniale, l'impiegato percepisce la normale retribuzione. Tale Retribuzione è a carico del datore di lavoro che provvede ad erogarla direttamente all'interessato; agli operai e agli intermedi delle aziende industriali, artigiane e cooperative spetta un assegno a carico INPS di importo pari a 7 quote giornaliere della normale retribuzione. I contratti collettivi prevedono, solitamente, una durata superiore del congedo e, di conseguenza, la relativa integrazione dell'assegno INPS da parte del datore di lavoro per garantire la normale retribuzione durante il periodo di congedo.

Congedo obbligatorio di maternità Art. 20 e ss., D.Lgs n. 151/2001

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a. per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato di gravidanza;
- b. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c. per i 3 mesi dopo il parto;
- d. durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a

quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto; e, dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice, entro i 5 mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Ai sensi dell'art. 20, D.Lgs n. 151/2001, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a), c) ed e), le lavoratrici possono astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizioni che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. L'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni; il provvedimento è adottato anche dall'ITL su richiesta della lavoratrice. I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, Compresi quelli relativi alla 13^a mensilità, alle ferie e al TFR. Ferma restando la corresponsione integrale della tredicesima mensilità, le disposizioni si applicano anche alla quattordicesima mensilità. Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto a un'indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS e anticipata dal datore di lavoro.

Congedo di paternità "alternativo" Art. 28, D.Lgs n. 151/2001

Il diritto ad astenersi dal lavoro per i 3 mesi dopo il parto e durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, è riconosciuto anche al padre lavoratore, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre. Durante suddetto periodo si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

Congedo parentale Art. 32, D.Lgs n. 151/2001

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per i primi 12 anni di vita di ciascun figlio/a. La madre lavoratrice può astenersi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo non superiore a 6 mesi. Il padre lavoratore può usufruire del congedo parentale, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a 6 mesi, elevabili a 7 mesi nel caso in cui lo stesso eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi. Dal 13 agosto 2022, inoltre, è previsto un ulteriore periodo di 3 mesi, trasferibile tra i genitori e fruibile in alternativa tra loro. Complessivamente i genitori non possono godere più di 10 mesi di congedo parentale, limite che è elevato a 11 mesi solo nel caso in cui il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo (continuativo o frazionato) non inferiore a 3 mesi. Il congedo parentale è indennizzato fino ai 12 anni di età del bambino/entro i 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia. In caso di fruizione:

- solo da parte della madre, la durata massima fruibile è di 6 mesi e il periodo indennizzato è di 6 mesi al 30%;
- solo da parte del padre, la durata massima fruibile è di 6 mesi (elevabili a 7 mesi, se periodo richiesto non è inferiore a 3 mesi) e il periodo indennizzato è di 6 mesi al 30%;
- da parte di madre e padre, la durata massima fruibile è di 10 mesi (11 mesi se il padre si astiene per 7 mesi) e il periodo indennizzato è di 9 mesi al 30%; gli ulteriori mesi rispetto ai 9 sono indennizzati per massimo 10 mesi (o 11 se il padre si astiene per 7 mesi) al 30%, solo se il reddito individuale dell'interessato è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione;
- da parte di genitore solo/con affidamento esclusivo del figlio/a, la durata massima fruibile è di 11 mesi e il periodo indennizzato è di 9 mesi al 30%.

Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nei casi di congedo parentale su base oraria. (Integrare, inoltre, con la previsione del CCNL applicato e con la prassi aziendale vigente).