

PARTIE F – LA LECTURE D’UNE FICHE DE PAYE

a) La Convention Collective (CCNL) : l’impact de son renouvellement sur la masse salariale (IVC, una tantum)

b) Le contrat de travail

.....

Egr. Sig.

.....

Via.....

.....

Oggetto: lettera di assunzione con patto di prova

Con riferimento alle intese intercorse, Le confermiamo la Sua assunzione alle nostre dipendenze con decorrenza dal giorno.....

L’assunzione avviene alle seguenti condizioni:

1 - Iscrizione al libro matricola

Ai sensi dell’art. 9-bis, comma 3 Legge 28/11/1996, n° 608, dichiariamo che Ella è iscritta nel libro matricola al n°

2 - Mansioni

Svolgerà mansioni di

Ferma, beninteso, la possibilità per noi di esercizio, nel corso del rapporto, del diritto di variazione delle mansioni in relazione ad esigenze tecnico-produttive ed organizzazioni aziendali.

3 - Qualifica e livello

Sarà inquadrato, con qualifica di, nel..... livello del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicato.

4 - Sede di lavoro

La sede di lavoro attuale è nel Comune di (.....) – via..... n°, ma il lavoratore si dichiara sin d’ora disponibile ad eventuali missioni e trasferte sia in Italia che all’estero, a semplice richiesta della Direzione aziendale, qualora ciò si rendesse necessario in ragione dei Suoi compiti e per esigenze tecniche, organizzative o produttive aziendali.

In tali occasioni Le sarà corrisposto il trattamento economico contrattuale previsto dal C.C.N.L. applicato.

5 - C.C.N.L. applicato

Per la parte normativa ed economica si farà riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti.....

6 - Orario di lavoro

L'orario di lavoro è di.... ore settimanali distribuite in n°... giorni alla settimana da..... a in misura di ... ore giornaliere secondo l'orario di lavoro giornaliero in atto; salvo diversa articolazione che esigenze tecnico- produttive ed organizzative aziendali dovessero rendere necessarie ed alle quali Ella si dichiara disponibile ad aderire; si dichiara altresì sin d'ora disponibile a prestare eventuali ore di lavoro straordinario che, in ragione dei Suoi compiti e/o per far fronte ad improvvise esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali dovessero rendersi necessarie.

7 - Retribuzione

Le sarà corrisposta la retribuzione lorda mensile di complessivi Euro..... (.....) per n°... (.....) mensilità, così composta:

- Euro.....
- Euro.....
- Euro.....

Totale lordo mensile Euro.....

Resta espressamente convenuto che il superminimo individuale, qualora esistente, potrà essere oggetto di conseguente assorbimento nel caso di variazione del minimo tabellare per passaggio di categoria o per futuri aumenti contrattuali.

Sulla retribuzione lorda sopra esposta saranno operate le trattenute di legge. Il pagamento della stessa sarà effettuata mensilmente, alle normali scadenze in base alle consuetudini aziendali e comunque non oltre il giorno 10 del mese successivo alla data di maturazione della retribuzione.

8 - Ferie

Il periodo di ferie annuali è fissato nella misura contrattuale di(.....)..... . Per le modalità di computo e la frazione delle stesse si farà riferimento al C.C.N.L. applicato. E' tuttavia sin d'ora inteso che l'epoca di fruizione delle ferie sarà stabilita da noi, tenendo conto dei Suoi desideri e delle Sue esigenze compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

E' inteso che nell'anno in corso, perdurando il rapporto, in occasione della chiusura aziendale per ferie collettive, non avendo maturato l'intero periodo di ferie, Le saranno retribuiti solamente i giorni effettivamente maturati. Per i giorni di chiusura eccedenti, il rapporto si intenderà sospeso ai fini della retribuzione.

9 - Periodo di prova

Il periodo di prova, espressamente pattuito, è fissato nella misura contrattuale di(.....)..... .

Durante tale periodo, è confermata la reciproca facoltà di risolvere il presente rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né particolare motivazione, con il solo diritto al pagamento delle competenze spettanti a norma di contratto.

Superato con esito soddisfacente il periodo di prova, il rapporto di lavoro si intenderà automaticamente confermato a tempo indeterminato alle condizioni della presente.

10 - Obbligo di riservatezza

Ella è tenuta alla più rigorosa riservatezza circa i dati e le notizie di cui verrà a conoscenza, anche occasionalmente, in dipendenza del rapporto durante lo svolgimento dei Suoi compiti e Le viene fatto assoluto divieto di trasferire all'esterno tali dati e notizie riservate e quanto potesse essere di vantaggio a terzi.

11 - Clausola di rinvio

Per quanto non specificatamente previsto nella presente lettera e per i rimanenti dati di cui all'art. 1 del D.Leg.vo 26/05/1997, n°152, si fa espresso rinvio al vigente C.C.N.L. applicato, al codice civile ed alle altre leggi vigenti in materia di rapporto di lavoro dipendente.

12 – Informativa DLgs. 196/2003

Ai sensi e per gli effetti del DLgs. 196/2003 n°196 concernente la “tutela delle persone ed altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali”, Le consegniamo, in duplice copia, informativa e richiesta di consenso.

La invitiamo a prendere visione di quanto sopra e La preghiamo di volerci esprimere il suo consenso al trattamento ed alla comunicazione a terzi dei suddetti dati, ivi compresi quelli sensibili, mediante datazione e sottoscrizione dell'originale dell'informativa che vorrete restituirci.

Da ultimo, Le consegniamo gli acclusi ... fogli nei quali sono ritrascritti:

- l'art. 7 della legge 20/05/1970, n°300 “Sanzioni disciplinari”
- gli artt. 2104 “Diligenza del prestatore di lavoro” e 2105 “Obbligo di fedeltà” del Codice Civile

- le norme disciplinari previste dal C.C.N.L. in uso, nonché le sanzioni di cui lo stesso contratto prevede l'applicazione nel caso di loro inosservanza
- modello detrazioni fiscali
- modello Privacy
- modello scelta destinazione Tfr

La invitiamo a prendere attenta visione di tali norme ed a rispettare quanto prescritto dalle medesime.

Se quanto sopra corrisponde agli accordi intercorsi, Voglia restituirci l'acclusa copia della presente debitamente da Lei sottoscritta in segno di Sua piena accettazione e benestare.

Distinti saluti.

.....

Per ricevuta, completa visione, acquisizione

ed accettazione delle clausole dello stesso.

Il lavoratore _____

(data e firma)

COMMENTAIRE

Objet :Lettre d'embauche avec une période d'essai pour un salarié

Pour un contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail doit être impérativement daté et signé avant la date prévisible d'embauche et, en tout cas, avant la communication au « CPI » qui doit être faite maximum 7 jours à l'avance et pas au-delà du dernier jour avant la mise en service.

2- La fonction

La fonction attribuée au départ au salarié et pendant la durée de son contrat de travail doit correspondre à celle prévue à cet alinéa ou à des avenants successifs datés et signés des deux parties ; chaque changement dans la fonction attribuée au salarié peut entraîner le changement du niveau et du coefficient, et par la suite du salaire.

3- Niveau et coefficient

Chaque fonction entraîne l'attribution d'un niveau et d'un coefficient prévu par la Convention Collective ; chaque secteur d'activité a une Convention Collective qui se renouvelle périodiquement et qui est négociée et signée par les organismes plus représentatifs des entrepreneurs (Confindustria, C.N.A., etc.) et les organisations syndicales les plus représentatives (C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., U.G.L., COBAS, etc.).

Le niveau et le coefficient, pendant toute la durée du contrat de travail, doit être impérativement en phase avec la fonction exercée par le salarié.

4- Lieu de travail

Le lieu de travail doit être déterminé de façon précise, y compris dans le cas de mutation ou dans le cas de déplacements ; les critères prévus pour les déplacements ou la possibilité de mutation doivent être strictement prévus dans le contrat de travail parce qu'en leur absence le salarié pourrait refuser d'y donner suite.

5- Convention Collective applicable

Chaque secteur d'activité a une Convention Collective qui se renouvelle périodiquement et qui est négociée et signée par les organismes plus représentatifs des entrepreneurs (Confindustria, C.N.A., etc.) et les organisations syndicales les plus représentatives (C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., U.G.L., COBAS, etc.).

L'application de la Convention Collective est obligatoire pour les deux parties ; elle discipline minutieusement les relations entre l'entreprise et le salarié (salaire, fonctions, congés, permissions, etc.) au-delà de ce qui est prévu par le Code Civil et les lois spéciales.

6- Horaire de travail

L'horaire de travail doit être strictement réglementé entre les deux parties ; chaque changement doit faire l'objet de la signature d'un avenant. En cas de non respect de cette procédure, le salarié peut refuser tout changement.

7- Salaire

Le salaire sur la base du niveau et du coefficient doit correspondre à ce qui est prévu par la Convention Collective ; tout dépassement doit être considéré comme « superminimo individuelle assorbibile o superminimo individuale non assorbibile ».

L'entreprise a intérêt à considérer le dépassement initial ainsi que toute augmentation ultérieure comme « superminimo individuelle assorbibile » car cela lui permet d'absorber l'augmentation du coefficient lors du changement de la fonction du salarié ainsi que les augmentations de salaire en cas de renouvellement de la Convention Collective.

8- Congés

Les congés sont réglés par la Convention Collective ; la durée des congés ne doit pas être inférieure à une semaine consécutive calendaire. Normalement, elle débute le 1^{er} septembre et s'achève le 31 Aout de l'année suivante ; en cas de non utilisation des congés dans les 18 mois qui suivent le délai de la période concernée, les congés sont considérés perdus de la part du salarié tandis que l'entreprise doit payer les charges sociales comme s'ils avaient été effectués.

En plus des congés, toutes les Conventions collectives prévoient un certain nombre de permissions ; ces permissions sont calculées en heures de travail tandis que les congés sont calculés en jours de travail.

Ces permissions, qui peuvent atteindre, dans certaines Conventions , environ 120 heures, sont réputées être demandées en heures ou en jours, pour des raisons personnelles qui ne doivent pas être déclarées à l'employeur, ou simplement comme des jours de repos.

Les permissions débutent normalement le 1^{er} janvier et se terminent le 31 décembre ; en cas de non utilisation des heures de permission pendant l'année, elles seront reportées ultérieurement sur l'année suivante sur la base d'une tolérance de 3 voire 6 mois. Au terme de cette période, les heures de permission non effectuées seront réglées par l'employeur.

9- La période d'essai

La période d'essai, même si elle n'est pas obligatoire, est à conseiller fortement dans les contrats de travail ; la durée de la période d'essai ne peut pas dépasser les limites prévues par la Convention Collective et normalement ces limites tiennent compte à la fois du niveau et du coefficient du salarié.

Pour éviter toute contestation de la part du salarié, il est essentiel, qu'en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, cette résolution ne doit pas trop s'approcher de la date prévue pour l'échéance de ladite période et doit se faire à condition que le salarié ait au moins exécuté la moitié de sa période d'essai.

12- Remise de différents documents

Au fil du temps, les documents à remplir, datés et signés de la part du salarié ont considérablement augmenté. Au départ, il n'y avait que l'imprimé pour les « detrazioni fiscali », les sanctions disciplinaires et l'obligation de fidélité prévue par la Convention Collective et le Code Civil ; désormais, à cela s'ajoutent les imprimés pour la « Privacy » et ceux à destination du « T.F.R. ». Mais la liste n'est pas exhaustive.

Clause de non concurrence

Si vous comptez insérer dans cette clause ou ailleurs une clause de non-concurrence, il faut, bien évidemment, que cette clause ne soit pas générique comme on en trouve souvent dans les contrats de travail.

Pour que cette clause soit valable il faut qu'au minimum elle soit rémunérée, que la rémunération tienne compte à la fois du salaire, de la durée de validité de la clause, et de l'étendue de la clause, etc.

L'ensemble de ces critères doivent être remplis pour que cette clause ne soit pas contestable de la part du salarié.