

CONTRATTI DI INSERIMENTO: ACCORDO INTERCONFEDERALE 11.2.2004

In data 11 febbraio 2004 è stato sottoscritto tra le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori un accordo interconfederale riguardante i contratti di inserimento e di reinserimento dei lavoratori, previsti dagli artt. da 54 a 59 del decreto legislativo n. 276/2003 (1) sulla riforma del mercato del lavoro.

1 - Decorrenza

L'accordo è applicabile dall'11 febbraio 2004 e fino a quando non sarà eventualmente sostituito da una nuova disciplina, definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli.

2 - Finalità del contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

3 - Il consenso del lavoratore

L'art. 55 del D.Lgs. n. 276/2003 (1) prevede che il progetto individuale di inserimento debba essere:

- definito con il consenso del lavoratore;
- finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

4 - Lavoratori assumibili

L'art. 54 del D.Lgs. n. 276/2003 (1) prevede che possano essere assunti con il contratto di inserimento:

- a) i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) i disoccupati di lunga durata da ventinove a trentadue anni (ai sensi dell'art. 1, lettera d) del D. Lgs. 297/2002 sono disoccupati di lunga durata, in tale fascia di età, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi);
- c) lavoratori con più di cinquant'anni d'età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Lo stesso art. 54 prevede che non è possibile assumere altri lavoratori con lo stesso contratto, qualora nei 18 mesi precedenti la nuova assunzione non siano stati mantenuti in servizio almeno il 60% dei lavoratori con contratto di inserimento venuto a scadenza.

Per il raggiungimento di tale percentuale non vanno computati:

- i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti.

Si considerano "mantenuti in servizio" i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il limite percentuale non trova applicazione se, nei 18 mesi precedenti l'assunzione con contratto di inserimento, sia venuto a scadenza un solo contratto di inserimento.

5 - La forma del contratto

L'art. 56 del D.Lgs. n. 276/2003 (1) prevede che il contratto di inserimento debba essere stipulato in forma scritta e in esso debba essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto devono essere indicati:

- la durata (v. successivo punto 6);
- l'eventuale periodo di prova (v. successivo punto 7);
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento del lavoratore, che non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

6 – La durata del contratto

Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

In caso di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

7 – Il periodo di prova

Il contratto di inserimento può prevedere l'eventuale periodo di prova, di durata pari a quella prevista dal contratto collettivo applicato per la categoria ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento.

8 – Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

Per il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro, l'Accordo interconfederale in esame rinvia a quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8.1. – La conservazione del posto di lavoro

In applicazione di quanto sopra e dell'Accordo Interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31.3.1995 (2), in ogni caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo minimo di settanta giorni.

In caso di superamento dei settanta giorni, la conservazione del posto proseguirà fino al raggiungimento del periodo previsto nel citato Accordo Interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31.3.1995 (2), riproporzionato in base alla durata del contratto di inserimento/reinserimento.

Rammentiamo che tale Accordo Interconfederale prevede, per i contratti di 24 mesi (per durate inferiori tali termini vengono proporzionalmente ridotti a ventiquattresimi):

- a) 120 giorni di calendario, nel caso di più malattie senza ricadute ovvero con ricaduta che si verifichi oltre i 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia;
- b) 180 giorni di calendario, nel caso di più malattie con ricaduta entro i 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia.

Per i contratti di inserimento la conservazione del posto di lavoro è pertanto così definita:

| Durata del contratto: mesi | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | Conservazione del posto di lavoro: giorni | | | | | | | | | |
| Caso a) più malattie senza ricadute ovvero con ricaduta che si verificano oltre i 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia. | 70 (*) | 70 (*) | 70 (*) | 70 (*) | 70 (*) | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 |
| Caso b) più malattie con ricaduta entro i 30 giorni successivi alla fine della precedente malattia. | 70 (*) | 75 | 82,5 | 90 | 97,5 | 105 | 112,5 | 120 | 127,5 | 135 |

(*) Conservazione così definita per effetto del minimale di settanta giorni, previsto dall'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004.

8.2 – Il trattamento economico

In applicazione dell'Accordo Interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31.3.1995 (2), l'azienda erogherà ai lavoratori, assunti con contratto di inserimento, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, il seguente trattamento economico:

- per i primi tre giorni: 20% della retribuzione prevista;
- a partire dal 4° giorno, la percentuale prevista dal C.C.N.L. applicato dall'azienda.

Gli importi di cui sopra si intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.

9 - Il trattamento di infortunio sul lavoro

L'accordo interconfederale in esame nulla dice in merito all'infortunio sul lavoro, al quale pertanto si applicano le norme contrattuali e legislative vigenti, sia per la conservazione del posto di lavoro che per il trattamento economico.

10 – La formazione

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) , in tema di "libretto formativo del cittadino", la registrazione delle competenze acquisite sarà effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

11 – L'utilizzo dei servizi aziendali

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione di tali lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

12 – L'anzianità di servizio

Qualora il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal C.C.N.L., con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

13 – Gli incentivi economici

L'art. 59, comma 3 del D.Lgs. n. 276/2003 (1) prevede che, in attesa della revisione degli incentivi all'occupazione, gli incentivi previsti per i "vecchi" contratti di formazione e lavoro (riduzione contributiva pari al 25% dei contributi a carico del datore di lavoro) trovano applicazione per tutti i lavoratori assumibili con contratto di inserimento, di cui al precedente punto 4, ad esclusione dei soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, di cui al precedente punto 4 a).

(1) Pubblicato e commentato sul sito Internet www.api.bs.it

(2) Cfr. APIAPPUNTI n. 4/Aprile 1995 pag. L/253.

Accordo interconfederale per la disciplina transitoria per i contratti di inserimento

Addì 11 febbraio 2004

Tra

CONFINDUSTRIA, CONFCOMMERCIO, CONFAPI, CONFESERCENTI, ABI, ANIA, CONFSERVIZI, CONFETRA, LEGACOOOPERATIVE, CONFSCOOPERATIVE, UNCI, AGCI, COLDIRETTI, CIA, CONFAGRICOLTURA, CONFARTIGIANATO, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI, CONFINTERIM, CONFEDERTECNICA, APLA

e

CGIL, CISL, UIL

premessi che:

- con il presente accordo interconfederale, cui concordemente viene attribuita efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva, secondo i livelli e le titolarità attualmente previsti, le parti in epigrafe, ferme restando le norme di legge che disciplinano l'istituto, provvedono a definire gli elementi ritenuti essenziali per consentire ai datori di lavoro in tutti i comparti produttivi una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e di reinserimento previsti dal decreto legislativo n. 276/03, anche al fine di evitare che si determini una soluzione di continuità nei flussi di assunzione, specie delle cosiddette fasce deboli;
- il presente accordo interconfederale, pertanto, avrà efficacia a decorrere dall'odierna data di sottoscrizione e fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli;
- con il presente accordo le parti in epigrafe convengono che in sede di contrattazione collettiva si affronti il tema dell'attribuzione del livello di inquadramento in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore;
- le parti in epigrafe – nell'intento condiviso di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni mediante contratti di inserimento alla condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento/reinserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti – convengono che, in sede di contrattazione collettiva e con particolare riferimento ai contratti di reinserimento, si ricerchino soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia;

con le finalità ed alle condizioni descritesi conviene sulle seguenti modalità

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il pro-

getto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, individuata ai sensi del successivo punto 5);
- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo punto 7);
- l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- fermo restando quanto previsto in premessa, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il contratto di inserimento potrà prevedere una durata minima di nove mesi e massima di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

6. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Le parti in epigrafe definiranno tutti gli aspetti utili per formulare il parere da fornire, come legislativamente stabilito, ai Ministeri competenti ai fini dell'attuazione dell'art. 2, lett. i) in tema di "libretto formativo del cittadino".

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Le parti, infine, si riservano di verificare, nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, la possibilità di sostenere anche progetti formativi per i contratti di reinserimento.

7. Nel contratto di inserimento verrà altresì indicato:

- l'eventuale periodo di prova, così come previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento;
- un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a settanta giorni.

8. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

9. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

(carta intestata dell'azienda)

CONTRATTO DI INSERIMENTO – FAC-SIMILE DI LETTERA DI ASSUNZIONE

Egr. Sig.

.....

Data,

Oggetto: Assunzione con contratto di inserimento a tempo determinato (art. 54 D.Lgs. n. 276/2003)

Facciamo seguito alle intese intercorse per comunicarLe la Sua assunzione presso la nostra sede/stabilimento/unità produttiva di (*indicare Comune e Via*), con contratto di inserimento a tempo determinato (art. 54 D.Lgs. n. 276/2003), in quanto (*)
.....

*** Decorrenza e durata**

Il rapporto di lavoro ha inizio il, sempre che in tale data Lei sia in grado di prendere effettivo servizio, ed ha una durata di mesi (*da 9 a 18 mesi, salvo per le persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, per le quali il rapporto può durare non più di 36 mesi*).

*** Periodo di prova**

L'assunzione avviene con un periodo di prova di (*indicare il numero di giorni, settimane o mesi, previsti dal C.C.N.L. per la categoria ed il livello di inquadramento attribuito al lavoratore*), durante il quale resta salva la reciproca facoltà di risolvere il rapporto di lavoro in qualunque momento, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva dello stesso.

*** Inquadramento**

Lei viene inquadrato come (*indicare: operaio, intermedio, impiegato, quadro*) inizialmente nel livello del C.C.N.L. e sarà inquadrato nel livello in caso di conferma a tempo indeterminato.

(*N.B. il livello iniziale non può essere inferiore, per più di due livelli, a quello spettante ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento*).

*** Libro matricola**

Lei sarà iscritto al n° del libro matricola (ai sensi dell'art. 4 bis del D. Lgs. 21.4.2000 n. 181).

*** Progetto individuale di inserimento**

E' allegato alla presente il progetto individuale di inserimento, che costituisce parte integrante della stessa e che è stato definito con il suo consenso, espresso da Lei con la sua sottoscrizione.

*** Mansioni**

Le Sue mansioni consistono

*** Orario di lavoro**

Il rapporto di lavoro è a (*indicare se a tempo pieno o a tempo parziale*).

Il Suo orario normale di lavoro è di ... ore settimanali, dalle alle e dalle alle, articolato dal al (*indicare i giorni della settimana*), che l'azienda potrà modificare secondo le modalità previste dal C.C.N.L.

Per le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della prestazione lavorativa (lavoro a turni, notturno, straordinario, festivo, ecc.), si rinvia a quanto previsto dal C.C.N.L. (*ed eventualmente dall'accordo aziendale del*).

Richiamiamo, in particolare, il Suo obbligo di prestare l'attività lavorativa in turni avvicendati di lavoro, qualora ciò Le venga da noi richiesto.

*** Retribuzione lorda mensile (per mensilità):**

La Sua retribuzione mensile lorda è pari a *(indicare analiticamente gli elementi della retribuzione lorda nazionale ed, eventualmente, quella aziendale o individuale):*

| | |
|-----------------------|------------|
| - Minimo contrattuale | euro..... |
| - | euro |
| - | euro |
| - | euro |
| Totale lordo mensile | euro..... |

(eventuale, in caso di lavoro a tempo parziale) La retribuzione di cui sopra nonché ogni istituto contrattuale e di legge maturano in proporzione al Suo orario ridotto.

Il pagamento della retribuzione mensile verrà effettuato il giorno del mese successivo a quello di competenza.

*** Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro**

In applicazione dell'Accordo Interconfederale 11.2.2004 sui contratti di inserimento e reinserimento nonché dall'accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31.3.1995, in esso richiamato, in ogni caso di interruzione della prestazione, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, Lei, superato il periodo di prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo minimo di settanta giorni.

In caso di superamento dei settanta giorni, la conservazione del posto proseguirà fino al raggiungimento del periodo previsto nel citato accordo del 31.3.1995, riproporzionato in base alla durata del contratto di inserimento o reinserimento.

Inoltre, Le spetterà il seguente trattamento economico per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto:

- per i primi tre giorni: 20% della retribuzione prevista;
- a partire dal 4° giorno, la percentuale prevista dal C.C.N.L. applicato dall'azienda.

Gli importi di cui sopra si intendono assorbiti, fino a concorrenza, da quanto erogato dall'INPS al medesimo titolo.

Strumenti di lavoro (eventuale)

Le vengono concessi in uso, esclusivamente per motivi di lavoro:

- un telefono cellulare;
- l'autovettura *(indicare marca, modello e targa);*
- *(indicare eventuali altri strumenti di lavoro).*

(N.B. Qualora l'autovettura sia invece concessa per uso promiscuo, cioè, oltre che per motivi di lavoro anche per uso privato, indicare che, per tale utilizzo, verrà addebitato quanto previsto per legge).

*** Trasferte e trasferimento**

In caso di trasferta, qualora da noi richiesta in Italia o all'estero, Le verranno rimborsate a piè di lista unicamente le spese di vitto e di alloggio effettivamente sostenute, nei limiti di importo preventivamente concordati *(ovvero indicare quanto eventualmente previsto dall'accordo aziendale o individuale).*

Richiamiamo, in particolare, il nostro diritto di trasferirLa ad altra unità produttiva.

*** Servizi aziendali**

Le è consentito l'utilizzo di tutti i seguenti servizi aziendali: *(indicare tutti i servizi aziendali eventualmente esistenti, quali mensa, trasporti, ecc.);*

ovvero

Le verranno corrisposte le indennità sostitutive eventualmente previste dall'accordo aziendale del per il mancato utilizzo dei seguenti servizi aziendali: *(indicare i servizi aziendali, che l'accordo aziendale ha previsto essere sostituiti dalla relativa indennità sostitutiva, quali mensa, trasporti, ecc.).*

*** Anzianità di servizio**

Qualora il contratto venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal C.C.N.L., con esclusione degli aumenti periodici di anzianità, degli (*eventuali*) istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale, disciplinata dal C.C.N.L., che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

*** Disposizioni generali**

Per tutto quanto non previsto nella presente lettera di assunzione, si fa riferimento agli artt. da 54 a 59 del D.Lgs. n. 276/2003, all'Accordo Interconfederale 11 febbraio 2004 ed al CCNL
(*ed eventualmente all'accordo aziendale del*).

Voglia restituirci copia della presente, debitamente sottoscritta per ricevuta ed accettazione.

Distinti saluti.

**Per ricevuta ed accettazione
Il lavoratore**

L'azienda

.....

.....

(*) Inserire una delle seguenti causali, previste dall'art.54, comma 1 del D.Lgs.n.276/2003:

- soggetto di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupato di lunga durata da 29 fino a 32 anni (*cioè colui che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, sia alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi*);
- lavoratore con più di 50 anni di età, privo di un posto di lavoro;
- lavoratore che desidera riprendere una attività lavorativa e che non abbia lavorato per almeno due anni;
- donna di qualsiasi età, residente in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- persona riconosciuta affetta, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO, ALLEGATO AL CONTRATTO DI INSERIMENTO DEL

Il presente progetto individuale di inserimento è finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del Sig. al contesto lavorativo della ditta, con (indicare la sede, stabilimento, unità produttiva) in (indicare Comune e Via).

Obiettivi e modalità

.....
.....
(indicare le attività che il lavoratore deve svolgere, l'area o le aree, i reparti e/o gli uffici aziendali in cui deve operare nonché le persone alle quali fare riferimento per un più proficuo inserimento).

Qualifica

Il progetto è finalizzato all'acquisizione della qualifica di (indicare: operaio, intermedio, impiegato, quadro) di livello del C.C.N.L., che verrà riconosciuto in caso di conferma a tempo indeterminato.
Inizialmente l'inquadramento è previsto nel ... livello dello stesso C.C.N.L.
(N.B. il livello iniziale non può essere inferiore, per più di due livelli, a quello spettante ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento).

Formazione

Il progetto prevede una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra:
- nozioni di prevenzione antinfortunistica, che verranno impartite nella fase iniziale del rapporto;
- disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del D.Lgs. n. 276/2003 in tema di "libretto formativo del cittadino", la registrazione delle competenze acquisite sarà effettuata da (indicare se dal datore di lavoro o da un suo delegato), tenendo conto anche di auspicate soluzioni, che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Data,

**Per ricevuta ed accettazione
Il lavoratore**

L'azienda

.....

.....