

Allegato n. 1

Informativa ai sensi delle disposizioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 così come modificato dal decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104

L'informativa è da intendersi quale parte integrante del contratto individuale di lavoro anche se non necessariamente redatta e consegnata al lavoratore contestualmente al contratto stesso. Infatti, le informazioni contenute potrebbero essere rese, a seconda della tipologia, entro 7 giorni o 1 mese dalla data di inizio della prestazione. Pertanto, l'informativa potrà essere utilizzata nella sua interezza o suddivisa nelle due sezioni di cui si compone.

(art. 1 d.lgs. 152/1997)

N°	SEZIONE	PRESENTE NEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE	IN AGGIUNTA AL CONTRATTO D'ASSUNZIONE
SEZIONE 1 Informazioni utili all'instaurazione del contratto <i>Art. 1 c. 3 d.lgs. n. 152/1997 (entro 7 giorni dall'inizio della prestazione lavorativa)</i>			
1.1	IDENTITÀ DELLE PARTI	X	Precisare la presenza di co-datorialità, se non già presente nel contratto individuale
1.2	LUOGO DI LAVORO	X	Il luogo di lavoro si intende stabile. Ai sensi dell'art. 179 (sez. IV, tit. V, capo II) del CCNL applicato, L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza (con particolare trattamento per gli operatori di vendita). Lavoro agile (se presente) Durante lo svolgimento dell'attività in modalità agile, potrà determinare liberamente il luogo in cui prestare attività, nei limiti previsti dall'informativa consegnata unitamente alla presente.
1.3	SEDE O DOMICILIO DEL DATORE DI LAVORO	X	
1.4	INQUADRAMENTO (QUALIFICA/LIVELLO/MANSIONE)	X	
1.5	DATA DI INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO	X	Inserire la durata laddove trattasi di contratto di lavoro a tempo determinato.
1.6	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	X	
1.7	PERIODO DI PROVA	X	Art. 121 (sez IV, tit III, capo IV) Elemento facoltativo, da richiamare espressamente nel contratto individuale e da riproporzionare in caso di contratto a termine. Liv. Q e I: 6 mesi (giorni di calendario) Liv. II, III, IV e V: 60 giorni di effettivo lavoro Liv. VI e VII: 45 giorni di effettivo lavoro. Durante il periodo di prova il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere liberamente dal contratto di lavoro con comunicazione scritta ed effetto immediato.

			<p>Non è richiesto al lavoratore di compilare la procedura telematica di dimissioni.</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p>
1.8	RETRIBUZIONE	X	<p>Qualora non fosse stata inserita dettagliatamente nel contratto individuale di lavoro, indicare l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento.</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p>
1.9	PROGRAMMAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO	X	<p>Inserire eventuali peculiarità relative all'orario di lavoro pattuito - integrando le informazioni con le previsioni normative e di contratto collettivo e/o aziendale di lavoro – rispetto a quelle già indicate nel contratto individuale di lavoro.</p> <p>Ad esempio, indicare l'orario di lavoro aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orario di apertura e chiusura attività (con eventuale differenziazione per categorie o reparti); - eventuale presenza di lavoro su turni, diurni o notturni; - eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile. <p>Definizione dell'orario di lavoro aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orario di apertura e chiusura attività (con eventuale differenziazione per categorie o reparti) - eventuale presenza di lavoro su turni, diurni o notturni. <p>CONTRATTAZIONE NAZIONALE: Art. 130 (sez. IV, tit V, capo I)</p>

			<p>Durata normale massima settimanale del lavoro ordinario: 40 ore (45 per i gestori di impianti di distribuzione e servizi, 40 per i gestori di impianti di distribuzione di carburante in autostrada; per questi casi si assorbono le 24 di permesso retribuito ex art. 158 co. III).</p> <p>Flessibilità (art. 137, sez. IV, tit. V, capo I) È ammesso il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.</p>												
1.10	LAVORO STRAORDINARIO		<p>Riportare il dettaglio della contrattazione collettiva di primo e secondo livello di riferimento</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>Artt. 148 e 151 (sez. IV, tit. V, capo II) Nel limite delle 250 ore annue, il datore di lavoro può richiedere prestazioni d'opera straordinarie. Devono essere svolte previa autorizzazione del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.</p> <p>Le maggiorazioni:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Lavoro non a turni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dalla 41[^] alla 48[^] ora</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Ore successive</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Str. Notturno (h. 22 / 6)</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Festivo (Magg. e Str.)</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Lav. Notturno (h. 22 / 6)</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Indicare se l'azienda adotta la banca ore</i></p>		Lavoro non a turni	Dalla 41 [^] alla 48 [^] ora	15%	Ore successive	20%	Str. Notturno (h. 22 / 6)	50%	Festivo (Magg. e Str.)	30%	Lav. Notturno (h. 22 / 6)	15%
	Lavoro non a turni														
Dalla 41 [^] alla 48 [^] ora	15%														
Ore successive	20%														
Str. Notturno (h. 22 / 6)	50%														
Festivo (Magg. e Str.)	30%														
Lav. Notturno (h. 22 / 6)	15%														
1.11	LAVORO SUPPLEMENTARE		<p>Riportare il dettaglio della contrattazione collettiva di primo e secondo livello di riferimento</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p>												

			Lav. Supplementare	35%
1.12	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO CARATTERIZZATO DA MODALITA' ORGANIZZATIVE IN GRAN PARTE O INTERAMENTE IMPREVEDIBILI		Sezione per orario variabile nel tempo e non preventivabile. Inserire informazioni su variabilità della programmazione, le ore garantire minime e la relativa retribuzione; ore e giorni in cui potrà essere svolta la prestazione; il periodo di preavviso di comunicazione. Specificare le modalità di comunicazione ai lavoratori.	
1.13	UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATO		Scegliere una delle seguenti opzioni: a. L'azienda non utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato b. L'azienda utilizza sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzato. In tal caso specificare dettagliatamente ulteriori elementi in funzione delle peculiarità dei sistemi utilizzati (valutazione del rischio privacy, impact assessment e procedure di ripristino del dato etc.) che incidono sulla gestione del rapporto di lavoro.	
SEZIONE 2 Informazioni aggiuntive per la corretta gestione del rapporto di lavoro <i>Art. 1 c. 3 d.lgs. n. 152/1997 (entro 1 mese dall'inizio della prestazione lavorativa)</i>				
2.1	FORMAZIONE AZIENDALE	OBBLIGATORIA E	SICUREZZA SUL LAVORO – FORMAZIONE Entro 60 giorni dalla data d'assunzione sarà erogata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza per n.ro XX di ore. [8 ore rischio basso, 12 ore rischio medio, 16 ore rischio alto. Richiedere al lavoratore neoassunto di rilasciare copia di eventuali attestati formativi validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza]	
2.2			SICUREZZA SUL LAVORO – ADDESTRAMENTO Eventuale e riferita a specifiche mansioni. In concomitanza dell'inizio dell'attività lavorativa deve essere svolta l'attività di addestramento pratico in relazione alle mansioni per cui è definito nel documento di valutazione dei rischi. Valutare con il consulente per la sicurezza quali sono le mansioni che prevedono attività di addestramento ed indicarle nella presente sezione.	
2.3			FORMAZIONE PROFESSIONALE Eventuale attività formativa organizzata dall'azienda anche per il tramite dei fondi interprofessionali per la formazione continua obbligatoria. In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa	

			disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.										
2.4	DURATA E MODALITÀ DI ACCESSO AL CONGEDO PER FERIE		<p>FERIE: 26 giorni lavorativi (con settimana considerata, a prescindere, di 6 giorni lavorativi), da frazionare in non più di 2 periodi.</p> <p>ROL:</p> <table border="1"> <tr> <td>Fino a 15 dipendenti</td> <td>56 ore annue</td> </tr> <tr> <td>Oltre 15 dipendenti</td> <td>72 ore annue</td> </tr> </table> <p>Maturazione:</p> <table border="1"> <tr> <td>0 – 24 mesi anzianità</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>25 – 48 mesi anzianità</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Dal 49° mese anzianità</td> <td>100%</td> </tr> </table> <p><i>Indicare se per disposizioni aziendali sono previste chiusure collettive o programmazione periodica della fruizione.</i></p> <p>Le ferie maturate vanno godute per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p>	Fino a 15 dipendenti	56 ore annue	Oltre 15 dipendenti	72 ore annue	0 – 24 mesi anzianità	0	25 – 48 mesi anzianità	50%	Dal 49° mese anzianità	100%
Fino a 15 dipendenti	56 ore annue												
Oltre 15 dipendenti	72 ore annue												
0 – 24 mesi anzianità	0												
25 – 48 mesi anzianità	50%												
Dal 49° mese anzianità	100%												
2.5	DURATA E MODALITÀ DI ACCESSO AGLI ALTRI CONGEDI RETRIBUITI CUI HA DIRITTO IL LAVORATORE		<p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>Si rimanda ai seguenti articoli del CCNL:</p>										

			<p>TITOLO V, CAPO V CONGEDI – DIRITTO ALLO STUDIO – ASPETTATIVE</p> <p>TITOLO V, CAPO VIII MALATTIE E INFORTUNI</p> <p>TITOLO V, CAPO IX MATERNITA' E PATERNITA'</p>
2.6	PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO IN CASO DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO O DEL LAVORATORE		<p>DIMISSIONI La procedura per le dimissioni (volontarie o per giusta causa) e la risoluzione consensuale del contratto di lavoro prevede la comunicazione, da parte del lavoratore, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica (art. 26, comma 1, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151). Il genitore di figli di età inferiore a 3 anni dovrà presentare e convalidare le dimissioni all'Ispettorato territoriale del lavoro.</p> <p>Per i termini ed il preavviso si rimanda al punto 2.7</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p>
2.7			<p>LICENZIAMENTO In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>I termini di disdetta decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese e si conteggiano i giorni di calendario.</p> <p>La Parte che risolve il rapporto senza osservare i predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.</p> <p style="text-align: right;">Licenziamento</p>

		<table border="1"> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. Q e I</th> <th>Liv. II e III</th> <th>Liv. IV e V</th> <th>Liv. VI e VII</th> </tr> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>60 gg</td> <td>30 gg</td> <td>20 gg</td> <td>15 gg</td> </tr> <tr> <td>Da 5 a 10 anni</td> <td>90 gg</td> <td>45 gg</td> <td>30 gg</td> <td>20 gg</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>120 gg</td> <td>60 gg</td> <td>45 gg</td> <td>20 gg</td> </tr> <tr> <th colspan="5">Dimissioni</th> </tr> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. Q e I</th> <th>Liv. II e III</th> <th>Liv. IV e V</th> <th>Liv. VI e VII</th> </tr> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>45 gg</td> <td>20 gg</td> <td>15 gg</td> <td>10 gg</td> </tr> <tr> <td>Da 5 a 10 anni</td> <td>60 gg</td> <td>30 gg</td> <td>20 gg</td> <td>15 gg</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>90 gg</td> <td>45 gg</td> <td>30 gg</td> <td>15 gg</td> </tr> </table>					Anzianità	Liv. Q e I	Liv. II e III	Liv. IV e V	Liv. VI e VII	Fino a 5 anni	60 gg	30 gg	20 gg	15 gg	Da 5 a 10 anni	90 gg	45 gg	30 gg	20 gg	Oltre 10 anni	120 gg	60 gg	45 gg	20 gg	Dimissioni					Anzianità	Liv. Q e I	Liv. II e III	Liv. IV e V	Liv. VI e VII	Fino a 5 anni	45 gg	20 gg	15 gg	10 gg	Da 5 a 10 anni	60 gg	30 gg	20 gg	15 gg	Oltre 10 anni	90 gg	45 gg	30 gg	15 gg
Anzianità	Liv. Q e I	Liv. II e III	Liv. IV e V	Liv. VI e VII																																															
Fino a 5 anni	60 gg	30 gg	20 gg	15 gg																																															
Da 5 a 10 anni	90 gg	45 gg	30 gg	20 gg																																															
Oltre 10 anni	120 gg	60 gg	45 gg	20 gg																																															
Dimissioni																																																			
Anzianità	Liv. Q e I	Liv. II e III	Liv. IV e V	Liv. VI e VII																																															
Fino a 5 anni	45 gg	20 gg	15 gg	10 gg																																															
Da 5 a 10 anni	60 gg	30 gg	20 gg	15 gg																																															
Oltre 10 anni	90 gg	45 gg	30 gg	15 gg																																															
2.8			<p>RISOLUZIONE DURANTE PERIODO DI PROVA</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>Per i termini di risoluzione in periodo di prova si rimanda al punto 1.7</p>																																																
2.9	CCNL APPLICATO	X	<p>Il CCNL applicato è Commercio Confcommercio Industria, stipulato in data 30.07.2019, con scadenza della parte normativa ed economica e normativa il 31.12.2019, siglato da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil</p>																																																
2.10	CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO (REGIONALE/PROVINCIALE/ AZIENDALE)		<p>Identificare chiaramente il Contratto di secondo livello applicato, fornendo una copia, anche in formato elettronico, o l'indicazione del link al sito aziendale in cui è pubblicato</p>																																																
2.11			<p>INPS Riceve contributi previdenziali a tutela di malattia, congedi parentali, pensione</p>																																																
2.12			<p>INAIL Riceve contributi assistenziali a tutela di infortuni e malattie professionali</p>																																																
2.13	ENTI E ISTITUTI CHE RICEVONO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI		<p>ENTI DA CCNL In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano</p>																																																

Carta intestata azienda
Informativa ai sensi del d.lgs. n. 152/1997
CCNL Commercio ConfCommercio



			<p>contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>Sez. I, tit. IV, capo I Ente Bilaterale del Commercio</p> <p>Sez IV, tit II, capo I Art. 104 Fondo Est Art. 105 Fondo QuAS Art. 106 Sanimpresa (Rm)</p>
--	--	--	---

Il/La sottoscritto/a COGNOME NOME, CODICE FISCALE, dichiara di aver preso visione della presente informativa quale allegato al contratto individuale di assunzione stipulato in data GG/MM/AAAA, di aver compreso e accettato ogni clausola indicata.

LUOGO, DATA

(Firma per ricevuta)