

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

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
<b>SEZIONE 1 Informazioni utili all'instaurazione del contratto</b> <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. È possibile richiedere al lavoratore l'effettuazione di missioni o trasferte.  <b>Lavoro agile</b> (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	Punto facoltativo. Per il contratto a termine, valutare il riproporzionamento del periodo di prova indicato nel CCNL. In caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatorio, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.  <b>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo</b>

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

			applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.
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> <p><b>art. 180 del CCNL applicato – Corresponsione della retribuzione</b>                  La retribuzione sarà pagata al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine del mese con una tolleranza massima di sei giorni.                  Quando ragioni tecniche derivanti dalla centralizzazione dell'amministrazione lo impediscano, deve essere corrisposto entro il termine sopra indicato un acconto pari al novanta per cento della retribuzione presuntivamente dovuta con conguaglio nei dieci giorni successivi.                  Ai sensi della legge 5 gennaio 1953 n. 4 le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di buste paga, nelle quali dovrà essere indicato il periodo di lavoro cui la retribuzione stessa si riferisce, il relativo importo, la misura e l'importo del lavoro straordinario e tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta paga. Dovranno parimenti essere elencate distintamente tutte le ritenute effettuate.</p>
1.9	PROGRAMMAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO	X	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.

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

A CURA DEL CENTRO STUDI ANCL

		<p>Ad esempio, indicare l'orario di lavoro aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Orario di apertura e chiusura attività (con eventuale differenziazione per categorie o reparti);</li><li>- eventuale presenza di lavoro su turni, diurni o notturni;</li><li>- 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.</li></ul> <p>Definizione dell'orario di lavoro aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Orario di apertura e chiusura attività (con eventuale differenziazione per categorie o reparti)</li><li>- eventuale presenza di lavoro su turni, diurni o notturni.</li></ul> <p><b>art. 111 del CCNL applicato – Orario normale settimanale</b></p> <p>La normale durata del lavoro settimanale effettivo è fissata in 40 ore, salvo quanto diversamente stabilito nella Parte speciale del presente contratto per gli stabilimenti balneari.</p> <p>I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.</p> <p>Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'art. 1 del R.D. 15 marzo 1923, n. 692, in relazione all'art. 3 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, e cioè ai capi di agenzia, ai direttori tecnici o amministrativi, ai capi ufficio ed ai capi reparto, fatte salve le condizioni di miglior favore.</p> <p><b>art. 78 del CCNL applicato – Caratteristiche del rapporto (a tempo parziale) – comma 4</b></p> <p>In relazione alle caratteristiche peculiari del settore, a livello aziendale o territoriale possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.</p> <p><b>art. 113 del CCNL applicato – Riposo giornaliero</b></p>
--	--	--

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

A CURA DEL CENTRO STUDI ANCL

		<p>Ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'art. 17 del decreto 8 aprile 2003, n. 66, in caso di attività di lavoro organizzate in turni settimanali o plurisettimanali, ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, del periodo di riposo giornaliero, lo stesso potrà essere goduto in forma frazionata, fermo restando che i due turni di lavoro non potranno in alcun caso essere consecutivi.</p> <p><b>art. 115 del CCNL applicato – Ripartizione dell’orario di lavoro giornaliero – comma 1</b>                  L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione integrativa territoriale, mentre i turni di riposo settimanale e del congedo di conguaglio nonché i turni di servizio saranno disposti dal datore di lavoro tenendo conto delle esigenze dei lavoratori, fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia di orario di lavoro.</p>
1.10	LAVORO STRAORDINARIO	<p>Riportare il dettaglio della contrattazione collettiva di primo e secondo livello di riferimento.</p> <p><i>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.</i></p> <p><b>art. 125 del CCNL applicato – Lavoro straordinario</b>                  Il lavoro straordinario ha carattere di eccezionalità e non può essere richiesto senza giustificato motivo; si intende per tale, ai soli fini contrattuali, quello eccedente il normale orario contrattuale effettuato ai sensi degli articoli 111 e 117 a seconda che vengano adottati o meno riposi di conguaglio.                  Il lavoro straordinario è consentito nel limite massimo di duecentosessanta ore annuali.</p>

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

A CURA DEL CENTRO STUDI ANCL

		<p>I lavoratori non potranno esimersi, senza giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati dal secondo comma del presente articolo.</p> <p>Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.</p> <p>La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.</p> <p><b>art. 126 del CCNL applicato – Maggiorazione per lavoro straordinario</b></p> <p>Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione ragguagliata ad ore maggiorata del 30 per cento se diurno o 60 per cento se notturno.</p> <p>Per lavoro straordinario notturno si intende quello prestato tra le ore ventiquattro e le ore sei.</p> <p>La maggiorazione per il lavoro straordinario notturno non è cumulabile con la maggiorazione per il lavoro ordinario notturno e la maggiore assorbe la minore.</p> <p>Non è considerato lavoro straordinario quello effettuato di notte nel normale orario di lavoro da parte del personale adibito a servizi notturni.</p> <p>Per il personale retribuito con la percentuale di servizio il compenso per il lavoro straordinario è dato dalla percentuale stessa e dalle maggiorazioni sopra indicate calcolate sulla quota oraria della retribuzione stabilita ai sensi dell'articolo 179.</p>
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> <p><b>art. 79 del CCNL applicato – Caratteristiche del rapporto (a tempo parziale) – dal comma 2</b></p> <p>La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro</p>

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

			<p>supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino ad un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.</p> <p>Sono fatte salve le condizioni aziendali in atto.</p> <p>Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.</p> <p>In particolare il conguaglio relativo alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30 per cento.</p>
1.12	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO CARATTERIZZATO DA MODALITA' ORGANIZZATIVE IN GRAN PARTE O INTERAMENTE IMPREVEDIBILI		<p>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.</p> <p>Specificare le modalità di comunicazione ai lavoratori.</p>
1.13	UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATO		<p>Scegliere una delle seguenti opzioni:</p> <p>a. L'azienda <b>non</b> utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato</p> <p>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.</p>
<p><b>SEZIONE 2 Informazioni aggiuntive per la corretta gestione del rapporto di lavoro</b>  <i>Art. 1 c. 3 d.lgs. n. 152/1997 (entro 1 mese dall'inizio della prestazione lavorativa)</i></p>			
2.1	FORMAZIONE AZIENDALE	OBBLIGATORIA E	SICUREZZA SUL LAVORO – FORMAZIONE

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

A CURA DEL CENTRO STUDI ANCL

			Entro 60 giorni dalla data d'assunzione sarà erogata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza per n.ro ...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			<p><b>SICUREZZA SUL LAVORO – ADDESTRAMENTO</b>                      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.</p>
2.3			<p><b>FORMAZIONE PROFESSIONALE</b>                      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.</p>
2.4	DURATA E MODALITÀ DI ACCESSO AL CONGEDO PER FERIE		<p>Il prestatore di lavoro, a conclusione di un anno intero di lavoro, ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo va goduto 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>Aggiungere, inoltre, la previsione del CCNL applicato e la prassi aziendale vigente.</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</p>

**CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)**

A CURA DEL CENTRO STUDI ANCL

		<p>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><b>art. 134 del CCNL applicato - Determinazione del periodo di ferie</b> Tutto il personale ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale viene considerata di sei giornate. Pertanto dal computo, del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, di cui all'articolo 131, le giornate non più festive agli effetti civili di cui all'articolo 132, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.</p> <p><b>art. 135 del CCNL applicato - Modalità di fruizione</b> Il turno delle ferie non potrà avere inizio dal giorno di riposo né da quello stabilito per l'eventuale congedo di conguaglio laddove venga adottato. Il periodo di ferie non è di norma frazionabile. Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati fra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero. L'epoca delle ferie è stabilita dal datore di lavoro e dai lavoratori di comune accordo in rapporto alle esigenze aziendali. Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione in atto. Al personale retribuito solo con la percentuale di servizio sarà corrisposta la retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 179. Al personale suddetto retribuito con sistema misto verrà corrisposta la differenza tra la parte fissa della</p>
--	--	---

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

A CURA DEL CENTRO STUDI ANCL

		<p>retribuzione calcolata ai sensi dell'articolo 179.</p> <p>Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.</p> <p>In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di ferie, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.</p> <p>Resta salvo quanto diversamente previsto per i contratti a termine, all'articolo 127.</p> <p>Ai fini del diritto alle ferie, dal computo dell'anzianità di servizio non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, nonché per malattia od infortunio.</p> <p>Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.</p> <p>Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.</p> <p>L'insorgenza della malattia regolarmente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio interrompe il decorso delle ferie.</p> <p>Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.</p>
2.5	<p><b>DURATA E MODALITA' DI ACCESSO AGLI ALTRI CONGEDI RETRIBUITI CUI HA DIRITTO IL LAVORATORE</b></p>	<p>Inserire la previsione del CCNL applicato e la prassi aziendale vigente. Ad esempio: permessi retribuiti (ROL), congedo matrimoniale, permessi studio, permessi</p>

**CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)**

A CURA DEL CENTRO STUDI ANCL

		<p>per assemblea sindacale, permessi per lutto o gravi infermità, permessi per l'assolvimento di funzioni pubbliche elettive etc.</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><b>art. 114 del CCNL applicato - Riduzione dell'orario</b></p> <p><b>art. 139 del CCNL applicato – Congedo per motivi familiari</b></p> <p><b>art. 140 del CCNL applicato – Permessi per elezioni</b></p> <p><b>art. 141 del CCNL applicato – Permessi e congedi</b></p> <p><b>art. 142 del CCNL applicato - Permessi per lavoratori studenti - Diritto allo studio</b></p>
2.6	<p><b>PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO IN CASO DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO O DEL LAVORATORE</b></p>	<p><b>DIMISSIONI</b></p> <p>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).</p> <p>Aggiungere, inoltre, le previsioni del CCNL applicato in relazione a procedura, forma e termini del preavviso.</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>

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

			<p><b>art. 207 del CCNL applicato - Recesso</b> Fermo restando quanto previsto dalle leggi n. 604/1966 e n. 300/1970, così come modificate dalla legge n. 108/1990, nei casi consentiti dalla legge, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, nei termini stabiliti dal successivo art. 208.</p> <p>art. 208 del CCNL applicato - Preavviso Tanto per il caso di licenziamento quanto per quello di dimissioni i termini di preavviso sono i seguenti:</p> <p>a) fino a 5 anni di servizio compiuti:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Livelli</th><th>Preavviso</th></tr></thead><tbody><tr><td>A e B</td><td>quattro mesi</td></tr><tr><td>1</td><td>due mesi</td></tr><tr><td>2 e 3</td><td>un mese</td></tr><tr><td>4 e 5</td><td>20 giorni</td></tr><tr><td>6S, 6 e 7</td><td>15 giorni</td></tr></tbody></table> <p>b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Livelli</th><th>Preavviso</th></tr></thead><tbody><tr><td>A e B</td><td>cinque mesi</td></tr><tr><td>1</td><td>tre mesi</td></tr><tr><td>2 e 3</td><td>45 giorni</td></tr><tr><td>4 e 5</td><td>30 giorni</td></tr></tbody></table>	Livelli	Preavviso	A e B	quattro mesi	1	due mesi	2 e 3	un mese	4 e 5	20 giorni	6S, 6 e 7	15 giorni	Livelli	Preavviso	A e B	cinque mesi	1	tre mesi	2 e 3	45 giorni	4 e 5	30 giorni
Livelli	Preavviso																								
A e B	quattro mesi																								
1	due mesi																								
2 e 3	un mese																								
4 e 5	20 giorni																								
6S, 6 e 7	15 giorni																								
Livelli	Preavviso																								
A e B	cinque mesi																								
1	tre mesi																								
2 e 3	45 giorni																								
4 e 5	30 giorni																								

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

A CURA DEL CENTRO STUDI ANCL

			<table border="1"> <tr> <td>6S, 6 e 7</td> <td>20 giorni</td> </tr> </table> <p>c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Livelli</th> <th>Preavviso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A e B</td> <td>sei mesi</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>quattro mesi</td> </tr> <tr> <td>2 e 3</td> <td>due mesi</td> </tr> <tr> <td>4 e 5</td> <td>45 giorni</td> </tr> <tr> <td>6S, 6 e 7</td> <td>20 giorni</td> </tr> </tbody> </table> <p>Durante il periodo di preavviso per licenziamento, il dipendente avrà diritto ad un permesso straordinario di due ore giornaliere per le pratiche relative alla ricerca di altra occupazione.</p> <p><b>art. 210 del CCNL applicato - Dimissioni</b>                  Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, devono essere presentate con disdetta scritta e con i termini di preavviso stabiliti all'art. 208 ferme restando in difetto le norme di cui all'art. 209.                  Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e s.m.i., e di altre ipotesi previste dalla normativa vigente, il lavoratore deve comunicare le proprie dimissioni del rapporto lavorativo attraverso la procedura on-line, ai sensi e nelle modalità di cui all'articolo 26, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.                  Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Quando il datore di lavoro voglia di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.                  Al dipendente in ogni caso di dimissioni spetta il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 217.                  In applicazione dell'art. 26, comma 4, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, la comunicazione di cui al comma 2 può</p>	6S, 6 e 7	20 giorni	Livelli	Preavviso	A e B	sei mesi	1	quattro mesi	2 e 3	due mesi	4 e 5	45 giorni	6S, 6 e 7	20 giorni
6S, 6 e 7	20 giorni																
Livelli	Preavviso																
A e B	sei mesi																
1	quattro mesi																
2 e 3	due mesi																
4 e 5	45 giorni																
6S, 6 e 7	20 giorni																

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

A CURA DEL CENTRO STUDI ANCL

		<p>avvenire anche per il tramite dei Patronati, delle Organizzazioni sindacali, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nonché degli Enti bilaterali.</p> <p>NOTA extra contratto                  Le dimissioni devono essere prodotte tramite procedura telematica, disponibile presso il sito internet Inps e utilizzando la firma digitale SPID; in alternativa il lavoratore può richiedere assistenza ad un caf, un patronato o un Consulente del Lavoro.                  Il genitore di figli di età inferiore a 3 anni dovrà presentare e convalidare le dimissioni all'Ispettorato territoriale del lavoro. Per i termini ed il preavviso si rimanda a quanto indicato sopra.</p>
2.7		<p><b>LICENZIAMENTO</b>                  In caso di recesso con diritto al preavviso, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro, indicare i termini previsti dal CCNL applicato.</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>Art. 213 del CCNL applicato - Licenziamenti individuali per giusta causa o giustificato motivo</p> <p>Art. 214 del CCNL applicato - Licenziamento simulato</p> <p>Art. 215 del CCNL applicato - Licenziamento discriminatorio</p> <p>Art. 216 del CCNL applicato - Matrimonio</p>
2.8		<p><b>RISOLUZIONE DURANTE PERIODO DI PROVA</b>                  Indicare l'eventuale previsione del CCNL applicato</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</p>

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

			<p>aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>art. 110 del CCNL applicato – Periodo di prova (estratto)                  Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza obbligo di preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto.                  Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.                  Trascorso il periodo di prova, il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta per iscritto. In tal caso il periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.</p> <p>NOTA extra contratto                  Non è richiesto al lavoratore di compilare la procedura telematica di dimissioni.</p>
2.9	CCNL APPLICATO	X	<p>Il CCNL applicato è quello per i dipendenti dalle aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, dell'8 febbraio 2018 (stesura definitiva del 17 luglio 2018), decorrenza 1° gennaio 2018, scadenza parte economica e normativa 31 dicembre 2021, stipulato <b>tra</b></p> <p>FIPE, ANGEM, Lega Coop Produzione e Servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, AGCI servizi;                  con la partecipazione della Confederazione Generale Italiana del Commercio Turismo e Servizi e delle piccole e medie imprese - CONFCOMMERCIO</p> <p><b>e</b>                  FILCAMS CGIL, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS.</p>

CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)

2.10	CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO (REGIONALE/PROVINCIALE/ AZIENDALE)		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
2.11			<b>INPS</b> Riceve contributi previdenziali a tutela di malattia, maternità/paternità, pensione
2.12			<b>INAIL</b> Riceve contributi assistenziali a tutela di infortuni e malattie professionali
2.13			<p><b>ENTI DA CCNL</b> Indicare eventuali enti che erogano forme di protezione in materia di sicurezza sociale, previsti dalla contrattazione collettiva o a cui all'azienda aderisce per assicurare prestazioni di natura assistenziale, previdenziale complementare e/o integrativa sanitaria.</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><b>Assistenza sanitaria integrativa - FONDO EST:</b> ha lo scopo di riconoscere prestazioni sanitarie integrative rispetto a quelle garantite dal Servizio sanitario pubblico a favore dei lavoratori iscritti.</p> <p><b>Ente Bilaterale nazionale del settore turismo:</b> è un ente senza fini di lucro che fornisce prestazioni e servizi in favore dei lavoratori e delle aziende.</p> <p><b>Previdenza complementare:</b> il Fondo pensione complementare Fon.Te. rappresenta la forma pensionistica complementare riconosciuta come applicabile ai lavoratori dipendenti da aziende dei settori regolamentati dal presente contratto.</p>
	ENTI E ISTITUTI CHE RICEVONO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI		

**CCNL PUBBLICI ESERCIZI, RISTORAZIONE E TURISMO (FIPE)**

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)