

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)

A CURA DEL CENTRO STUDI ANCL

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	<p>Il luogo di lavoro si intende stabile. Ai sensi dell'art. del CCNL applicato, è possibile richiedere al lavoratore l'effettuazione di missioni o trasferte.</p> <p>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.</p> <p>Per il personale viaggiante: lavoro discontinuo indennità di trasferta: a) servizi in territorio nazionale: euro 21,80 fascia 6-12 ore, euro 33,02 fascia 12-18 ore, euro 41,16 fascia 18-24 ore; b) servizi in territorio estero: euro 29,94 fascia 6-12 ore, euro 43,05 fascia 12-18 ore, euro 60,49 fascia 18-24 ore; - indennità di disagio di euro 0,93 per ogni indennità di trasferta fascia 18-24 o per assenze coincidenti, anche in parte, con l'orario notturno</p>
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	<p>L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 mesi per i quadri; - 5 mesi per i dipendenti del 1° livello; - 4 mesi per i dipendenti del 2° livello e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello Super (3° livello CCNL Assologistica) e nel 3° livello Super junior e nel 3° (4° livello CCNL Assologistica); - 3 mesi per i dipendenti del 3° livello Super (3° livello CCNL Assologistica), 3° livello (4° livello CCNL Assologistica) e 4° livello e 4° livello junior (5° livello CCNL Assologistica); - 1 mese per tutti gli altri lavoratori. <p>- Apprendistato Professionalizzante: Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è quello previsto per la generalità dei dipendenti a seconda del livello di inquadramento, ridotto della metà quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.</p> <p>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.</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 aggiunta a quanto comunicato nel contratto individuale di lavoro si precisa che il presente contratto prevede la</p>

			<p>tredecima mensilità che verrà erogata di norma il 16 dicembre di ogni anno e la quattordicesima mensilità pari ad una mensilità da erogare entro la prima decade di luglio, in rapporto alla retribuzione in vigore al 30 giugno, con riferimento al periodo 1/7 anno precedenza, 30/6 anno in corso.</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>Personale non viaggiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 39 ore settimanali <p>Personale viaggiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conducenti inquadrati nelle precedenti lettere A, B, C, E, F: 47 ore - conducenti inquadrati alle lettere D, G ed H: 39 ore settimanali. - conducenti G ed H può essere applicato l'orario a 44 ore settimanali, esclusivamente con accordi di secondo livello aziendali/territoriali sottoscritti <p>Riders:</p> <p>Per il personale viaggiante inquadrato ai parametri retributivi I ed L, impiegato in mansioni discontinue a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1953, R.D. 6/12/1923, n. 2657, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività</p>

		<p>comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 39 ore settimanali.</p> <p>L'orario ordinario di lavoro pari a 39 ore settimanali è distribuibile sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è congruabile nell'arco di 4 settimane. In ogni caso la durata medio massima dell'orario di lavoro settimanale, comprensivo delle ore di lavoro straordinario, non può essere superiore a 48 ore. La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria, distribuibile su un nastro lavorativo di 13 ore, può essere articolata con un minimo di 2 ore di orario ed un massimo di 8 ore, che potranno essere estese a 10 nel caso in cui il lavoratore venga adibito, per parte della prestazione, ad attività di magazzino.</p> <p>Solo Personale non viaggiante</p> <p>Le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato, qualora l'orario ordinario sia distribuito su 6 giorni, vanno retribuite con la maggiorazione del 20%. Quelle prestate la domenica, qualora non giornata di riposo, vanno retribuite con la maggiorazione del 35%, per un massimo di 26 settimane nell'arco dell'anno. Tale limite può essere modificato in accordo fra Azienda e RSU/RSA, OO.SS. stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente.</p>
1.10	LAVORO STRAORDINARIO	<p>maggiorazione 30% feriale diurno; - maggiorazione 30% prima ora eccedente le 47 settimanali per gli autisti; - maggiorazione 50% feriale diurno di sabato (o di lunedì) e feriale notturno; - maggiorazione 65% festivo diurno; - maggiorazione 75% festivo notturno; - maggiorazione 30% per il personale viaggiante per le prestazioni effettuate di sabato e di domenica</p> <p>Limite max annuale individuale per prestazioni straordinarie: 165 ore. Per le ore di straordinario prestate tra il limite di 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente art. in quanto spettanti.</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di</p>

			<p>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>
1.11	LAVORO SUPPLEMENTARE		<p>È ammesso in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a: a) necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva; b) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; c) esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 gg. consecutivi di calendario. Le prestazioni di lavoro supplementare sono retribuite con una maggiorazione pari al 18% della quota oraria della retribuzione globale e non possono superare, annualmente, il 30% della prestazione già concordata.</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>
1.12	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 non 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>

SEZIONE 2 Informazioni aggiuntive per la corretta gestione del rapporto di lavoro
Art. 1 c. 3 d.lgs. n. 152/1997 (entro 1 mese dall'inizio della prestazione lavorativa)

2.1	FORMAZIONE AZIENDALE	OBBLIGATORIA	E	<p>SICUREZZA SUL LAVORO – FORMAZIONE</p> <p>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]</p>
2.2				<p>SICUREZZA SUL LAVORO – ADDESTRAMENTO</p> <p>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>FORMAZIONE PROFESSIONALE</p> <p>Eventuale attività formativa organizzata dall'azienda anche per il tramite dei fondi interprofessionali per la formazione continua obbligatoria.</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>
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>FERIE APPRENDISTI - Liv. TUTTI = 171 Ore (22gg). IMPIEGATI - Liv. TUTTI = 171 Ore (22gg). OPERAI - Liv. TUTTI = 171 Ore (22gg).</p>

Carta intestata azienda
 Informativa ai sensi del d.lgs. n. 152/1997
 CCNL INDUSTRIA AUTOTRASPORTO MERCI CONTO TERZI E LOGISTICA

		<p>PERS. VIAGGIANTE - Liv. TUTTI = 171 Ore (22gg).</p> <p>PERMESSI</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40 ore annuali (5 gruppi di 8 ore) personale non viaggiante - 4,5 giornate al personale viaggiante - 4 festività abolite <p>Al fine di incentivare nuova occupazione si definisce un trattamento temporaneo legato esclusivamente al vigenza dei CCNL, alle Aziende che applicano il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, ed intendono incrementare il proprio organico con nuova occupazione nel sito operativo o nella filiale ed in particolare assumere lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time, si applicano i seguenti trattamenti per i successivi tre anni dalla data di assunzione. Fermo restando le modalità di fruizione, la maturazione dei ROL previsti all'art. 9 comma 14 del vigente CCNL, delle ex festività sopresse legge 54/1977 di cui all'art. 14 e dei permessi di cui all'art. 11 comma 11 avverrà con le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - durante il primo anno di assunzione sarà riconosciuta una maturazione del 30% pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari ad 1 giornata per il personale non viaggiante e di una giornata di ex festività e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante; - Il secondo anno sarà riconosciuta una maturazione del 60% pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate per il personale non viaggiante e di 2,5 giornate di ex festività e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante; - Il terzo anno sarà riconosciuta una maturazione del 90% pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate per il personale non viaggiante e di 4 giornate di ex festività e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante; - Dal quarto anno sarà riconosciuta la maturazione del 100% dei suddetti istituti. I trattamenti relativi a quanto stabilito dall'art. 17 troveranno applicazione e conseguente maturazione a decorrere dal 4° anno di assunzione. <p>Le modalità di cui ai precedenti commi saranno applicabili una sola volta nella vita lavorativa del singolo lavoratore, a prescindere dall'azienda di cui è dipendente.</p>
--	--	---

			<p>Qualora l'impresa goda, per le medesime assunzioni, di incentivi finanziati dalla normativa nazionale od europea, la maturazione del 100% di ROL ed ex festività e la decorrenza per la maturazione dei trattamenti stabiliti dall'art. 17 avverranno dal terzo anno dall'assunzione.</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>
2.5	DURATA E MODALITA' DI ACCESSO AGLI ALTRI CONGEDI RETRIBUITI CUI HA DIRITTO IL LAVORATORE		<p>Inserire la previsione del CCNL applicato e la prassi aziendale vigente. Ad esempio: permessi retribuiti (ROL), congedo matrimoniale, permessi studio, permessi 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>
2.6	PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO IN CASO DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO O DEL LAVORATORE		<p>DIMISSIONI</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>A) fino a 5 anni di servizio: - mesi 2 e 15 giorni per i quadri e il 1° livello; - mesi 1 e 15 giorni per il 2° livello; - mesi 1 per gli altri livelli.</p> <p>B) da 5 a 10 anni di servizio: - mesi 3 e 15 giorni per i quadri e il 1° livello; - mesi 2 per il 2° livello;</p>

		<p>- mesi 1 e 15 giorni per gli altri livelli. C) oltre 10 anni di servizio: - mesi 4 e 15 giorni per i quadri e il 1° livello; - mesi 2 e 15 giorni per il 2° livello; - mesi 2 per gli altri livelli. Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti della metà.</p> <p>D) per gli operai non in prova: - sei giorni lavorativi, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana. E) per personale viaggiante dei livelli 3° Super, 3° Super Junior e 3° non in prova: - 15 giorni di calendario.</p> <p>A) fino a 5 anni di servizio: - mesi 2 e 15 giorni per i quadri e il 1° livello; - mesi 1 e 15 giorni per il 2° livello; - mesi 1 per gli altri livelli. B) da 5 a 10 anni di servizio: - mesi 3 e 15 giorni per i quadri e il 1° livello; - mesi 2 per il 2° livello; - mesi 1 e 15 giorni per gli altri livelli. C) oltre 10 anni di servizio: - mesi 4 e 15 giorni per i quadri e il 1° livello; - mesi 2 e 15 giorni per il 2° livello; - mesi 2 per gli altri livelli. Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti della metà.</p> <p>D) per gli operai non in prova: - sei giorni lavorativi, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana. E) per personale viaggiante dei livelli 3° Super, 3° Super Junior e 3° non in prova: - 15 giorni di calendario.</p> <p style="color: red;">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		LICENZIAMENTO

		<p>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>A) fino a 5 anni di servizio: - mesi 2 e 15 giorni per i quadri e il 1° livello; - mesi 1 e 15 giorni per il 2° livello; - mesi 1 per gli altri livelli.</p> <p>B) da 5 a 10 anni di servizio: - mesi 3 e 15 giorni per i quadri e il 1° livello; - mesi 2 per il 2° livello; - mesi 1 e 15 giorni per gli altri livelli.</p> <p>C) oltre 10 anni di servizio: - mesi 4 e 15 giorni per i quadri e il 1° livello; - mesi 2 e 15 giorni per il 2° livello; - mesi 2 per gli altri livelli.</p> <p>Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti della metà.</p> <p>D) per gli operai non in prova: - sei giorni lavorativi, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.</p> <p>E) per personale viaggiante dei livelli 3° Super, 3° Super Junior e 3° non in prova: - 15 giorni di calendario.</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>
2.8		<p>RISOLUZIONE DURANTE PERIODO DI PROVA</p> <p>L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 mesi per i quadri; - 5 mesi per i dipendenti del 1° livello; - 4 mesi per i dipendenti del 2° livello e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello Super (3° livello CCNL Assologistica) e nel 3° livello Super junior e nel 3° (4° livello CCNL Assologistica); - 3 mesi per i dipendenti del 3° livello Super (3° livello CCNL Assologistica), 3° livello (4° livello CCNL Assologistica) e 4° livello e 4° livello junior (5° livello CCNL Assologistica); - 1 mese per tutti gli altri lavoratori.

Carta intestata azienda
 Informativa ai sensi del d.lgs. n. 152/1997
 CCNL INDUSTRIA AUTOTRASPORTO MERCI CONTO TERZI E LOGISTICA

			<p>- Apprendistato Professionalizzante: Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è quello previsto per la generalità dei dipendenti a seconda del livello di inquadramento, ridotto della metà quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.</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>
2.9	CCNL APPLICATO	X	Il CCNL applicato è Autotrasporto merci e Logistica stipulato in data 21 maggio 2021, siglato da - tra AITE, AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, TRASPORTOUNITO FIAP, assistite dalla CONFETRA, ANITA, FAI, ASSOTIR, FEDERTRASLOCHI, FEDERLOGISTICA, FIAP, UNITAL, assistite dalla CONFTRASPORTO, CNA-FITA, CONFARTIGIANATO TRASPORTI, SNA-CASARTIGIANI, CLAAI e FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI
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	ENTI E ISTITUTI CHE RICEVONO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI		INPS Riceve contributi previdenziali a tutela di malattia, maternità/paternità, pensione
2.12			INAIL Riceve contributi assistenziali a tutela di infortuni e malattie professionali
2.13			ENTI DA CCNL 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. SANILOG – EBIOLOG

		<p>Contribuzione per gli iscritti al FASC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1% della retribuzione mensile composta da minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento, eventuale indennità di mensa e indennità di funzione per i quadri, a carico del lavoratore; - nulla a carico dell'azienda; - 1% del TFR maturato nell'arco dell'anno per coloro che sono stati assunti prima del 28/4/1993; - 100% del TFR maturato nell'anno per coloro che sono stati assunti successivamente al 28/4/1993. <p>Contribuzione per i non iscritti al FASC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1% della retribuzione mensile composta da minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento, eventuale indennità di mensa e indennità di funzione per i quadri, a carico del lavoratore; - 1% della retribuzione mensile composta da minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento, eventuale indennità di mensa e indennità di funzione per i quadri, a carico dell'azienda; - 1% del TFR maturato nell'arco dell'anno per coloro che sono stati assunti prima del 28/4/1993; - 100% del TFR maturato nell'anno per coloro che sono stati assunti successivamente al 28/4/1993. <p>Quota di iscrizione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Euro 2,5 a carico dell'azienda e euro 10,00 a carico del lavoratore. <p>Viene individuato nel Fondo Priamo il fondo nel quale confluirà Previlog alle condizioni e costi previsti ad oggi nei singoli CCNL di provenienza; viene dato mandato alla Presidenza di Previlog di espletare tutte le procedure necessarie e conseguenti per attuare il percorso di confluenza tenendo conto dei relativi obblighi di legge e statuari</p> <p>È operativo l'Ente Sanilog. Contributo di 10 euro mensili per 12 mensilità per ogni lavoratore in forza a tempo indeterminato, a carico dell'azienda, da versare in rate mensili ovvero nei modi e nei tempi definiti dal Consiglio di amministrazione della Cassa Sanitaria che sarà costituita.</p> <p>Le rate relative al periodo luglio-dicembre 2011 verranno versate in un'unica soluzione nel mese di settembre 2012.</p>
--	--	--

		<p>Le rate relative al periodo gennaio 2012 - 15 novembre 2012 non sono dovute. Per la restante parte del mese di novembre 2012 la rata dovuta sarà di 5,00 euro. Dal successivo mese di dicembre la contribuzione riprenderà nella misura ordinaria prevista.</p> <p>Conftrasporto e le Associazioni in essa rappresentate riconoscono in Sanilog il sistema di assistenza sanitario di riferimento contrattuale.</p> <p>Contributo per la bilateralità di 2,5 euro come quota contributiva aziendale per Sanilog.</p> <p>Contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 2 euro per ciascun lavoratore in forza che le Imprese verseranno in unica soluzione e di 0,50 euro a carico dei lavoratori, che le imprese verseranno in rate mensili ovvero nei modi e nei tempi che saranno definiti dal Consiglio Direttivo che sarà costituito.</p> <p>Le rate relative al periodo luglio-dicembre 2011 verranno versate in un'unica soluzione nel mese di settembre 2012.</p> <p>Le rate relative al periodo gennaio 2012 - 15 novembre 2012 non sono dovute. Per la restante parte del mese di novembre 2012 la rata dovuta sarà pari 1,00 euro a carico dell'azienda e a 0,25 euro a carico del lavoratore. Dal successivo mese di dicembre la contribuzione riprenderà nella misura ordinaria prevista.</p> <p>Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie il presente CCNL e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente Bilaterale (Euro 2 per dodici mensilità) devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore (EAR, "elemento aggiuntivo della retribuzione") pari ad Euro 5 mensili per dodici mensilità. L'Ente Ebilog sarà operativo all'1/10/2012. La quota di 4 euro uguale per tutti quale contributo per la bilateralità andrà ad alimentare per 2,5 euro la quota contributiva aziendale per Sanilog e per 1,5 euro la quota contributiva aziendale per Ebilog.</p> <p>Per le imprese che applicano la Sezione Artigiana, le Parti individueranno le modalità utili per il riconoscimento della suddetta quota di euro 4 attraverso gli strumenti di welfare di bilateralità previsti nella specifica sezione.</p>
--	--	---

Carta intestata azienda
Informativa ai sensi del d.lgs. n. 152/1997
CCNL INDUSTRIA AUTOTRASPORTO MERCI CONTO TERZI E LOGISTICA



			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.
--	--	--	---

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)