

INFORMATIVA EX ART. 4 D. LGS. 104/2022

Datore di lavoro _____ codice fiscale _____
Lavoratore/trice _____ codice fiscale _____

Data di assunzione _____ T.I. T.D. Scadenza termine _____ Durata prova _____

CCNL applicato: **TERZIARIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI (COMMERCIO)**

Parti contraenti	Stipula
Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilucis-Uil	30.7.2019

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 104/2022 si forniscono le seguenti informazioni, che costituiscono parte integrante e inscindibile del contratto di lavoro da Lei sottoscritto:

FORMAZIONE:

FERIE, PERMESSI E ALTRI CONGEDI RETRIBUITI

Ferie	26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di 6 giorni lavorativi, agli effetti del computo delle ferie. Le ferie potranno essere frazionate in non più di 2 periodi. Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio
Permessi retribuiti	a. al lavoratore genitore di persona con handicap grave e accertato, spetta un congedo parentale fruibile fino agli 8 anni di età del bambino, oppure 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino a 3 anni di età del bambino (a carico INPS); dopo il terzo anno di età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese (a carico INPS) anche per colui che assiste un parente entro il terzo grado; b. i componenti delle RSA/RISU, per l'espletamento del loro mandato: 12 ore mensili, nelle unità che occupano fino a 3000 dipendenti e nelle unità maggiori; un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente, nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti; c. In casi speciali e giustificati, brevi congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle riduzioni orario di lavoro ovvero, ove esauriti, dalle ferie; d. ai lavoratori studenti compresi quelli universitari che devono sostenere prove d'esame e ulteriori 5 giorni (40 ore) per la relativa preparazione. <i>Diritto allo studio:</i> 150 ore pro capite in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti tale diritto è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno; e. i lavoratori componenti di Consigli e Comitati Direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle OOSS hanno diritto a permessi o congedi per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue. Quando il dirigente sindacale sia contemporaneamente componente di più consigli o comitati, potrà usufruire di un monte ore non superiore a 130 ore annue; f. 12 ore annue per assemblee dei lavoratori; g. 3 giorni per decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore
Riduzione orario	a. 56 ore annue per le aziende fino a 15 dipendenti; b. 72 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo. Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente al 26.2.2011, le suddette ore di permesso verranno riconosciute in misura pari al 50% decorsi 2 anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi 4 anni dall'assunzione
Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11 trattamento domenicale. In caso di coincidenza di una delle festività con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione
Festività soppresse	gruppi di 4 o 8 ore di permesso retribuito in sostituzione delle festività abolite. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30.6 dell'anno successivo
Congedo matrimoniale	15 giorni di calendario retribuiti con decorrenza dal 3° giorno antecedente la celebrazione del matrimonio
Permessi	8 giorni all'anno, ai dirigenti sindacali aziendali per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale

Riduzione orario Le ore di riduzione orario (R.O.L.) verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione. In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ferie, festività soppresse e per riduzione orario per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Ferie Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori e delle lavoratrici, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre; la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione. Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore o la lavoratrice prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare eventualmente al luogo dal quale sia stato richiamato. Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore o alla lavoratrice che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Permessi per studio ed esami Ai lavoratori e alle lavoratrici studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla Legge 20.5.1970, n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, spettano altri 5 giorni lavorativi retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione. Tali permessi saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Permessi per elezioni In occasione di tutte le consultazioni elettorali, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al precedente comma sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Permessi per lutto o grave infermità La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso il lavoratore o la lavoratrice è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore o la lavoratrice deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore o la lavoratrice è tenuto

a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva. I giorni di permesso possono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore o la lavoratrice è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 5.2.1992, n. 104, e successive modificazioni.

Congedo straordinario il lavoratore o la lavoratrice, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dall'art. 4 della legge 53/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati. Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa. Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma. In caso di diniego della richiesta, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso. Il congedo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, comma 1 della Legge 8.3.2000, n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Diritto allo studio. 150 ore Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende concederanno permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data, le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma. Nelle aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno; nelle aziende con organico inferiore non saranno tenute a soddisfare la richiesta dei permessi. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza Sindacale ove esistente nell'azienda, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

Congedi e permessi per diversamente abili La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5.2.1992, n. 104, dall'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001 e dalla Legge 27.10.1993, n. 423, e cioè:

- del prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale fruibile fino ai dodici anni di età;
- in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'Inps;
- dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'Inps anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, secondo le previsioni di legge.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che non sia richiesta dai sanitari la presenza dei genitori.

I permessi di cui sopra sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti economici e normativi. Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicapato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata, può usufruire dei permessi di cui alle lett. b) e c) e delle agevolazioni di cui sopra.

LAVORO STRAORDINARIO E RELATIVE MAGGIORAZIONI

Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite massimo di 250 ore annue individuali. Maggiorazioni: a. 15%, prestazioni di lavoro dalla 41ª alla 48ª ora settimanale; b. 20%, prestazioni di lavoro eccedenti la 48ª ora settimanale; c. 30%, lavoro festivo; d. 50%, straordinario notturno (dalle ore 22 alle ore 6); e. 15%, lavoro notturno
--	--

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue. Il lavoratore o la lavoratrice non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Tempo parziale. Lavoro supplementare Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite dell'orario normale di lavoro. Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Clausole elastiche Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche previste dalle vigenti disposizioni di legge, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati. In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche da parte della contrattazione di secondo livello, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole elastiche, si applicano le seguenti disposizioni. L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche. Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni. La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche che non determinino un incremento dell'orario a tempo parziale, verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di

fatto. Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto. Le maggiorazioni sopra indicate non rientrano nella retribuzione di fatto e sono escluse da ogni altro istituto legale o contrattuale, indiretto o differito, ivi compreso il TFR. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari. L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese. A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche. Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

PREAVVISO DIMISSIONI E LICENZIAMENTO

Preavviso	a. Licenziamento				
	Anzianità	liv. Q e I	liv. II e III	liv. IV e V	liv. VI e VII
	Fino a 5 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni
	Da 5 a 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni
	Oltre 10 anni	120 giorni	60 giorni	45 giorni	20 giorni
	b. Dimissioni				
	Anzianità	liv. Q e I	liv. II e III	liv. IV e V	liv. VI e VII
	Fino a 5 anni	45 giorni	20 giorni	15 giorni	10 giorni
	Da 5 a 10 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni
	Oltre 10 anni	90 giorni	45 giorni	30 giorni	15 giorni

i giorni si intendono di calendario. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese

Le dimissioni durante il periodo di prova non sono soggette all'obbligo di comunicazione telematica e possono essere rese per iscritto, mentre una volta superata la prova le stesse devono essere comunicate al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica. Copia della comunicazione telematica perviene automaticamente al datore di lavoro, all'indirizzo indicato dal/la lavoratore/trice nella comunicazione medesima e desumibile dal LUL (cedolino paga). Non sono soggetti all'obbligo di comunicazione telematica i casi di risoluzione a seguito di conciliazione stragiudiziale, le ipotesi di convalida presso l'ITL previste dall'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001 relative ai genitori lavoratori (entro il terzo anno di vita del/la figlio/a) nonché i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. Le dimissioni possono essere presentate personalmente, accedendo al sito <https://servizi.lavoro.gov.it/> o tramite app, oppure tramite soggetti abilitati, cioè patronati, organizzazioni sindacali, commissioni di certificazione, enti bilaterali, consulenti del lavoro e sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Ove il lavoratore o la lavoratrice non abbia dato il preavviso (in tutto o in parte), il datore di lavoro ha facoltà di trattenerne dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità, per il numero di giorni di preavviso dovuti e non lavorati. Il preavviso, quale che sia il giorno di presentazione delle dimissioni, decorre dal 1° o dal 16° giorno del mese. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore o alla lavoratrice l'indennità sostitutiva, comprensiva dei ratei di 13° e di 14° mensilità, per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c.) senza preavviso o per "giustificato motivo con preavviso", con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, con indicazione dei motivi specifici, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo comma del presente articolo è inefficace. Tali disposizioni non si applicano per i lavoratori in prova. In caso di mancato preavviso al lavoratore o alla lavoratrice sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro. Il preavviso, quale che sia il giorno di intimazione del licenziamento, decorre dal 1° o dal 16° giorno del mese.

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSICURATIVI. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

I contributi previdenziali e assistenziali verranno versati, anche per la quota a carico lavoratore, all'INPS entro il giorno 16 (o il primo giorno lavorativo immediatamente successivo laddove il 16 fosse festivo) del mese successivo a quello di competenza, direttamente a cura del datore di lavoro, che provvederà a trattenerne la quota a carico lavoratore direttamente dalla busta paga. I contributi assicurativi, interamente a carico del datore di lavoro, saranno versati all'INAIL con il sistema della autoliquidazione e con cadenza annuale.

Assistenza sanitaria Le Parti Sociali hanno provveduto ad istituire un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore Terziario, Distribuzione e Servizi denominato Fondo Est. Sono iscritti al Fondo i lavoratori dipendenti da aziende del settore Terziario, Distribuzione e Servizi, assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o parziale, ad esclusione dei quadri. Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari a 12 euro mensili, per 12 mensilità. Tale importo è comprensivo del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto. È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico della azienda, pari a 30 euro per ciascun lavoratore, esclusivamente in caso di prima iscrizione al Fondo presso ciascun datore di lavoro.

A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita la Cassa di Assistenza Sanitaria "QuAS", integrativa del Servizio Sanitario Nazionale. Il contributo obbligatorio annuo a favore della Cassa è pari a euro 350,00 a carico del datore di lavoro e di euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri. Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria. L'azienda che ometta il versamento dei suddetti contributi obbligatori è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Il/la lavoratore/trice, dichiara di avere ricevuto copia della presente informativa, di averla letta e pienamente compresa e ne rilascia ricevuta "per presa visione"

Luogo, data e firma _____