INFORMATIVA AI SENSI DEL D.LGS. 152/1997,

COME MODIFICATO DAL D.LGS. 104/2022

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1) | CCNL APPLICATO | 2 |
| 2) | CONTRATTI COLLETTIVI DI SECONDO LIVELLO APPLICATI | 2 |
| 3) | LIVELLI, INQUADRAMENTI E QUALIFICHE | 2 |
|  | Operatori di vendita | 3 |
| 4) | RETRIBUZIONE | 4 |
|  | Operatori di vendita | 4 |
|  | Apprendistato professionalizzante | 4 |
|  | Parametri | 5 |
|  | Altri elementi | 5 |
| 5) | STRAORDINARI E SUPPLEMENTARE | 5 |
|  | Lavoro straordinario | 5 |
|  | Lavoro supplementare e clausole elastiche | 6 |
| 6) | ORARIO, FERIE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI | 7 |
| 7) | CONGEDI | 8 |
|  | Maternità | 8 |
|  | Malattia | 8 |
|  | Infortunio | 8 |
|  | Altri congedi retribuiti | 9 |
| 8) | PERIODO DI PROVA | 9 |
| 9) | PREAVVISO | 9 |
|  | Apprendistato professionalizzante | 9 |
| 10) | FORMAZIONE EROGATA DAL DATORE DI LAVORO | 10 |
|  | Fondi per la formazione | 10 |
|  | Apprendistato professionalizzante | 10 |
| 11) | PREVIDENZA E ASSISTENZA SANITARIA | 11 |

**La presente informativa riporta in forma sintetica quanto previsto dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi e dagli eventuali accordi di secondo livello applicati al rapporto di lavoro.**

**Altresì, per quanto non espressamente indicato, si rimanda alla legge e ai contratti collettivi applicati, che restano la fonte primaria del rapporto di lavoro.**

**Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore stabiliti dal contratto individuale.**

# CCNL APPLICATO

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Denominazione CCNL** | **Parti firmatarie** | **Data di stipula** | **Scadenza** |
| CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (Codice CNEL H011) | Confcommercio Filcams Cgil Fisascat Cisl Uiltucs Uil | 30 marzo 2015 | 31 dicembre 2019 |

# CONTRATTI COLLETTIVI DI SECONDO LIVELLO APPLICATI

|  |  |
| --- | --- |
| **Territoriale** | **Aziendale** |
| Accordo territoriale del 17 maggio 1983, per le parti vigenti | inserire eventuali o dichiarare “nessun contratto collettivo applicato” |

# LIVELLI, INQUADRAMENTI E QUALIFICHE

|  |  |
| --- | --- |
| **Livello** | **Descrizione** |
| Q | Quadri: lavoratori che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l’attuazione degli obiettivi dell’impresa nell’ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata, che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa, ovvero che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l’attuazione degli obiettivi dell’impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati. |
| 1° | Impiegati: lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva che sovraintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell’ambito delle responsabilità ad essi delegate. |
| 2° | Impiegati: lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell’ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica. |
| 3° | Impiegati: lavoratori che svolgono mansioni di concetto, o prevalentemente tali, che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza.Operai: lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell’ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita. |
| 4° | Impiegati: lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari. Operai: lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. |
| 5° | Impiegati e operai: lavoratori che eseguono lavori qualificati per i quali sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche comunque conseguite. |
| 6° | Operai: lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche. |
| 7° | Operai: lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti. |

## Operatori di vendita

|  |  |
| --- | --- |
| 1° | Impiegato di concetto con l’incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, per il collocamento degli articoli per i quali hanno avuto incarico. |
| 2° | Impiegato d’ordine con l’incarico di collocare gli articoli trattati dall’azienda, anche quando provveda contestualmente alla loro diretta consegna. Agli operatori di vendita possono essere assegnati compiti alternativi e/o complementari all’attività diretta di vendita (es. promozione, propaganda, assistenza al punto di vendita). |

# RETRIBUZIONE

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Livello** | **Contingenza + EDR** | **Minimo contrattuale** | **Retribuzione** |
| Q | 540,37 | 1.896,64 | 2.437,01 |
| 1° | 537,52 | 1.708,49 | 2.246,01 |
| 2° | 532,54 | 1.477,84 | 2.010,38 |
| 3° | 527,90 | 1.263,15 | 1.791,05 |
| 4° | 524,22 | 1.092,46 | 1.616,68 |
| 5° | 521,94 | 987,01 | 1.508,95 |
| 6° | 519,76 | 886,11 | 1.405,87 |
| 7° | 517,51 | 758,64 | 1.276,15 |

* I lavoratori inquadrati al livello Q hanno diritto ad un’indennità di funzione pari a 260,77 euro mensili, per 14 mensilità.
* I lavoratori inquadrati al livello VII hanno diritto ad un superminimo collettivo pari a 5,16 euro mensili, per 14 mensilità.
* Tutti i lavoratori, indipendentemente dal livello, hanno inoltre diritto ad un importo mensile, per 14 mensilità, pari a 11,36 euro a titolo di “Terzo elemento”.

## Operatori di vendita

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Livello** | **Contingenza + EDR** | **Minimo contrattuale** | **Retribuzione** |
| 1° | 530,04 | 1.031,24 | 1.561,28 |
| 2° | 526,11 | 864,18 | 1.390,29 |

## Nelle aziende che occupano oltre sette operatori di vendita è istituito un premio aziendale nella misura del 10% dei minimi garantiti previsti dall’art. 38 del CCNL 5 marzo 1975.

## Apprendistato professionalizzante

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Inquadramento finale** | **Durata totale** | **Primo periodo** | **Secondo periodo** |
| **Durata** | **Trattamento** | **Durata** | **Trattamento** |
| 2° | 48 \* | 24 | 4° | 24 | 3° |
| 2° | 36 | 18 | 4° | 18 | 3° |
| 3° | 48 \* | 24 | 5° | 24 | 4° |
| 3° | 36 | 18 | 5° | 18 | 4° |
| 4° | 42 \* | 21 | 6° | 21 | 5° |
| 4° | 36 | 18 | 6° | 18 | 5° |
| 5° | 36 | 18 | 7° | 18 | 6° |
| 6° | 24 | 12 | 7° | 12 | 7° |

\*per le figure professionali specificate al punto 10) FORMAZIONE EROGATA DAL DATORE DI LAVORO

* Per i profili formativi relativi al settore ICT, agli Operatori di Vendita, al settore della Revisione Legale, al settore della Consulenza Specialistica, si vedano gli allegati specifici al CCNL

##

## Parametri

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Divisori** | **Giornaliero** | 26 |
| **Orario** | 168 per 40 ore182 per 42 ore195 per 45 ore |
| **Mensilità** | **Tredicesima** | Una mensilità della retribuzione di fatto,in corrispondenza della vigilia di Natale. |
| **Quattordicesima** | Una mensilità della retribuzione di fatto, il 1° luglio di ogni anno. |

## Altri elementi

**- Scatti di anzianità**

|  |  |
| --- | --- |
| **Numero massimo** | 10 |
| **Frequenza** | Triennale |

|  |  |
| --- | --- |
| **Livello** | **Importo (mensile)** |
| Q | 25,46 |
| 1° | 24,84 |
| 2° | 22,83 |
| 3° | 21,95 |
| 4° | 20,66 |
| 5° | 20,3 |
| 6° | 19,73 |
| 7° | 19,47 |

**- Maneggio denaro**

Ai lavoratori abitualmente adibiti ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbiano responsabilità della gestione di cassa, con l’obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un’indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata.

# STRAORDINARI E SUPPLEMENTARE

## Lavoro straordinario

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e del CCNL applicato, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d’opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

|  |  |
| --- | --- |
| **Tipologia** | **Maggiorazione** |
| Straordinario dalla 41° alla 48° ora | 15% |
| Straordinario oltre la 48° ora | 20% |
| Straordinario festivo o domenicale | 30% |
| Straordinario notturno | 50% |

## Lavoro supplementare e clausole elastiche

|  |  |
| --- | --- |
| **Lavoro supplementare** | Per lavoro supplementare si intende quello prestato, su base volontaria, fino al raggiungimento dell’orario di lavoro del personale a tempo pieno. Il lavoro straordinario è ammesso nel limite dell’orario di lavoro a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare devono essere retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e una maggiorazione determinata nella misura del 35%. |
| **Clausole elastiche** | Se le clausole elastiche sono contrattualizzate con il lavoratore, l’azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero aumentare la stessa. Per le ore oggetto di variazione, che devono essere richieste con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, al lavoratore dovrà essere corrisposta una maggiorazione retributiva pari:* all’1,5%, in caso di variazione della collocazione temporale della prestazione;
* al 36,5% (35% + 1,5%), in caso di variazione in aumento della prestazione lavorativa.

Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa possono essere richieste nel limite del 30% della prestazione lavorativa annua concordata. In alternativa alla maggiorazione dell’1,5% prevista nei due casi precedenti, le parti interessate possono concordare un’indennità annuale pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili. |

# ORARIO, FERIE, FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI

|  |  |
| --- | --- |
| **Orario normale di lavoro** | L’orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni per la generalità dei lavoratori. In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario l’azienda potrà ricorrere alle seguenti articolazioni dell’orario di lavoro:* 40 ore settimanali, mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale e per le restanti 4 ore mediante la concessione di mezza giornata a turno settimanale;
* 39 ore settimanali con l’assorbimento di 36 ore di permessi retribuiti;
* 38 ore settimanali con l’assorbimento di 72 ore di permessi retribuiti.

La durata media dell’orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 6 mesi (elevati a 12 a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all’organizzazione del lavoro).Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti l’orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.Per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione l’orario di lavoro è fissato in 42 ore settimanali.Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali, infine, l’orario di lavoro è pari a 40 ore settimanali, con l’assorbimento di 24 ore di permessi retribuiti.Per quanto riguarda gli operatori di vendita, la prestazione lavorativa di 40 ore settimanali si svolgerà su cinque giornate alla settimana ovvero su quattro giornate intere e due mezze giornate. |
| **Ferie** | Tutti i lavoratori hanno diritto a 26 giorni lavorativi di ferie, ragguagliando una settimana intera a 6 giorni retribuiti.In caso di part-time verticale e misto, il periodo di ferie è riproporzionato in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione. |
| **ROL** | Ai lavoratori assunti prima del 1° marzo 2011 spettano i seguenti permessi retribuiti a titolo di riduzione dell’orario di lavoro, da fruire, salvo la monetizzazione, entro il 30 giugno dell’anno successivo all’anno di maturazione:* 56 ore annue, nelle aziende fino a 15 dipendenti;
* 72 ore annue, nelle aziende oltre 15 dipendenti.

Per tutti i lavoratori assunti a partire dal 1° marzo 2011 è prevista una maturazione graduale del monte ore dei permessi individuali, connessa all’anzianità di servizio.A prescindere dai regimi di orario adottati in azienda e fermo restando il godimento delle ore di permesso in sostituzione delle 4 festività abolite nella misura di 32 ore, le ore di ROL saranno riconosciute in misura pari al:* 50%, decorsi due anni dall’assunzione;
* 100%, decorsi quattro anni dall’assunzione. In sostanza (e fatte salve le 32 ore a titolo di ex festività):
 |
|  | **Aziende** | **Anzianità di servizio** |
| **Da 0 a 2 anni** | **Oltre 2 e****fino a 4 anni** | **Oltre 4 anni** |
| Fino a 15 dipendenti | 0 | 28 | 56 |
| Oltre 15 dipendenti | 0 | 36 | 72 |
| Per gli apprendisti, le ore di permessi retribuiti di cui al primo capoverso vengono riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato.Per quanto riguarda gli operatori di vendita, invece, i permessi retribuiti per riduzione |

|  |  |
| --- | --- |
|  | dell’orario di lavoro spettano nella misura complessiva di 9 giornate all’anno. I permessi non fruiti entro l’anno di decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti entro il 30 giugno dell’anno successivo a quello di maturazione.Al lavoratore assunto a tempo parziale, si applica il criterio di proporzionalità del trattamento economico e normativo. |
| **Ex festività** | In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite, vengono concessi a tutti i lavoratori 32 ore di permesso individuale retribuito.Al lavoratore assunto a tempo parziale, si applica il criterio di proporzionalità del trattamento economico e normativo. |
| **Festività** | Qualora una delle festività cada di domenica o con altra giornata festiva, al lavoratore spetta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una quota giornaliera della retribuzione mensile, pari ad1/26. Medesimo trattamento è dovuto anche per la festività del 4 novembre. |

# CONGEDI

## Maternità

|  |  |
| --- | --- |
| **Maternità obbligatoria** | Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro le lavoratrici hanno diritto, oltre all’indennità giornaliera che viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell’INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell’azienda, fino a concorrenza dell’intera retribuzione (100%). |
| **Congedo Parentale** | Disciplina ai sensi di legge. |

## Malattia

|  |  |
| --- | --- |
| **Periodo** | **Trattamento** |
| dal 1° al 3° giorno | 100% per i primi due eventi nell’anno di calendario |
| 66% per il terzo evento nell’anno di calendario |
| 50% per il quarto evento nell’anno di calendario |
| Nessuna integrazione a partire dal quinto evento |
| dal 4° al 20° giorno | 75% |
| dal 21° al 180° giorno | 100% |

## *Operatori di vendita*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Anzianità** | **Periodo** | **Trattamento** |
| Fino a 6 anni | Fino alla fine del 5° mese | 100% |
| Dall’inizio del 6° mese e fino allafine dell’8° mese | 50% |
| Oltre 6 anni | Fino alla fine dell’8° mese | 100% |
| Dall’inizio del 9° mese e fino allafine del 12° mese | 50% |

## Infortunio

|  |  |
| --- | --- |
| **Periodo** | **Trattamento** |
| 1° giorno (giorno dell’infortunio) | 100% |

|  |  |
| --- | --- |
| dal 2° giorno al 4° giorno | 60% |
| dal 5° giorno al 20° giorno | 90% |
| dal 21° giorno al 180° giorno | 100% |

Per gli operatori di vendita, il trattamento di infortunio è equiparato a quello per malattia.

## Altri congedi retribuiti

Il lavoratore ha diritto ai congedi retribuiti previsti dalla legge e dal CCNL applicato, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, diritti sindacali (artt. 24-34 del CCNL), congedi retribuiti (art. 166), funzioni pubbliche elettive (art. 167), permessi per decessi e gravi infermità (art. 168), congedo matrimoniale (art. 170), diritto allo studio (art. 171), congedi e permessi per handicap (art. 176), periodi di aspettativa indennizzati (art. 193), permessi per assistenza al bambino (art. 199).

# PERIODO DI PROVA

|  |  |
| --- | --- |
| **Livello** | **Durata** |
| Q e 1° | 6 mesi di calendario |
| 2°, 3°, 4°, 5° | 60 giorni di lavoro effettivo |
| 6°, 7° | 45 giorni di lavoro effettivo |
| Operatori di vendita | 60 giorni di lavoro effettivo |

# PREAVVISO

Le procedure, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso sono quelle previste dalla legge e dal vigente CCNL applicato, di cui agli artt. 241-248 e 254-256.

|  |  |
| --- | --- |
| **Livello** | **Anzianità di servizio** |
| **Fino a 5 anni compiuti** | **Oltre 5 e fino a 10** | **Oltre 10 anni** |
| **Dimissioni (in giorni)** |
| Q e 1° | 45 | 60 | 90 |
| 2° e 3° | 20 | 30 | 45 |
| 4° e 5° | 15 | 20 | 30 |
| 6° e 7° | 10 | 15 | 15 |
| **Licenziamento (in giorni)** |
| Q e 1° | 60 | 90 | 120 |
| 2° e 3° | 30 | 45 | 60 |
| 4° e 5° | 20 | 30 | 45 |
| 6° e 7° | 15 | 20 | 20 |
| **Operatori di vendita (in giorni)** |
| 1° | 30 | 45 | 60 |
| 2° | 30 | 45 | 60 |

## Apprendistato professionalizzante

Alla scadenza del contratto di apprendistato professionalizzante, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di apprendistato.

# FORMAZIONE EROGATA DAL DATORE DI LAVORO

## Fondi per la formazione

* **For.Te.** è il fondo di riferimento per l’accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.
* **Ebiter Milano e EBT Ente bilaterale della provincia di Lodi per il Terziario** sono gli enti bilaterali che erogano attività formative.
* **QUADRIFOR** è il fondo di riferimento per i Quadri.

## Apprendistato professionalizzante

Il monte ore annuo di formazione professionalizzante, della quale è responsabile l’impresa, è definito in funzione del profilo professionale cui è finalizzato l’apprendistato e della durata dello stesso.

Tale monte ore annuo è integrato dall’offerta formativa pubblica per quanto riguarda la formazione trasversale o di base, ove prevista. Le ore di formazione professionalizzante sono definite come segue.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Profili Professionali** | **Ore complessive di formazione** | **Durata apprendistato** |
| 2° livello | 36 mesi | 240(per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione superiore di 2° grado o di laurea universitaria210 ore) |
| 3° livello | 36 mesi | 210 |
| 4° livello | 36 mesi | 180 |
| 5° livello | 36 mesi | 160 |
| 6° livello | 24 mesi | 120 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Area di attività** | **Tipologie di profilo** | **Qualifiche omologhe a quelle artigiane** | **Durata apprendistato** | **Ore complessive di formazione** |
|  | Addetto food e funzioni ausiliarie | macellaio specializzato provetto | 48 mesi | 280 ore(3° livello) |
| Front office e funzioni |  | specialista di |  |  |
| ausiliarie |  | gastronomia, |  |  |
|  | Addetto al servizio | macelleria,salumeria, | 42 mesi | 200 ore(4° livello) |
|  |  | pescheria, formaggi, |  |  |
|  |  | pasticceria |  |  |
|  |  | estimatore nelle |  |  |
| Promozione e commercializzazione | Addetto al servizio | aziende di artee antichità disegnatore tecnicofigurista | 48 mesi | 340 ore(2° livello)280 ore(3° livello) |
|  |  | vetrinista |  |  |
| Servizi generali | Addetto manutenzione/ assistenza | Addetto manutenzione | 48 mesi | 280 ore(3° livello) |
| Addetto assistenza | 48 mesi | 340 ore(2° livello) |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | 280 ore(3° livello) |
| Addetto logistica/ gestione magazzino no food | Addetto gestione magazzino no food | 48 mesi | 280 ore(3° livello) |

Per i profili formativi relativi al settore ICT, agli Operatori di Vendita, al settore della Revisione Legale, al settore della Consulenza Specialistica, si vedano gli allegati specifici al CCNL

# TUTELE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE

* I contributi previdenziali e assistenziali vengono versati all’**INPS – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale**.
* I premi assicurativi vengono versati all’**INAIL – Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro**
* L’adesione al fondo di previdenza complementare **Fon.Te**. è consentita secondo le previsioni del CCNL.
* Il lavoratore assunto a tempo indeterminato è iscritto al Fondo **EST - Fondo di assistenza sanitaria integrativa**.
* Il lavoratore con la qualifica di Quadro è iscritto a **QuAs - Cassa di Assistenza Sanitaria Quadri**.
* Indicare altre eventualI forme di protezione sociale, quali assicurazioni per rischi professionali o extraprofessionali e altre coperture assicurative in caso di trasferta/distacco estero