

**INFORMATIVA AI SENSI DEL D.LGS. n. 152/1997,
COME MODIFICATO DAL D.LGS. n. 104/2022**

BREVI PREMESSE

EY Advisory S.p.A, con sede legale in via Meravigli n. 14, Milano, P. Iva 13221390159 e C.F. 13221390159 (di seguito la “**Società**” o il “**Datore di Lavoro**”), ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 152/1997, così come modificato dal D. Lgs. n. 104/2022, riporta di seguito in forma sintetica le principali informazioni relative alle condizioni del rapporto di lavoro subordinato della lavoratrice/lavoratore Ettore Minelli nato a Monza, prov. (MB), il 25/01/1999, CF MNL1TTR99A25F704G a cui viene consegnata la presente informativa (in seguito il “**Lavoratore**” o la “**Lavoratrice**” e, unitamente al Datore di Lavoro o la Società come le “**Parti**”) a cui, come indicato di seguito, trova applicazione il CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi (in seguito il “**CCNL**”). Per tutto quanto quivi non espressamente indicato, si rinvia alla lettera di assunzione e ad ogni successiva comunicazione, nonché alla legge e ai contratti collettivi applicabili che restano, in ogni caso, la fonte primaria del rapporto di lavoro.

Si rinvia, altresì, al Regolamento aziendale e alle *policy* tempo per tempo vigenti.

Infine, sono fatti salvi gli eventuali trattamenti di miglior favore stabiliti nel contratto individuale.

1. CCNL APPLICATO

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

2. RETRIBUZIONE – ELEMENTI COSTITUTIVI

In considerazione di quanto già indicato nella lettera di assunzione e/o successive comunicazioni, si specificano di seguito gli elementi costitutivi della retribuzione mensile lorda, così come individuati dal CCNL in base al relativo livello di inquadramento:

<u>Livello</u>	<u>Minimo contrattuale</u>	<u>Contingenza + EDR</u>	<u>Terzo Elemento</u>	<u>Indennità di funzione</u>	<u>Retribuzione mensile</u>
Q	1.896,64	540,37	11,36	260,77	2.709,14
1°	1.708,49	537,52	11,36	-	2.257,37
2°	1.477,84	532,54	11,36	-	2.021,74
3°	1.263,15	527,90	11,36	-	1.802,41
4°	1.092,46	524,22	11,36	-	1.628,04
5°	987,01	521,94	11,36	-	1.520,31
6°	886,11	519,76	11,36	-	1.417,23
7°	758,64	517,51	11,36	-	1.287,51

L'importo della retribuzione eventualmente eccedente il minimo di legge e di contratto verrà attribuita alla Lavoratrice/al Lavoratore a titolo di **superminimo assorbibile** e costituirà trattamento di miglior favore, anche quale unilaterale anticipazione dei futuri incrementi retributivi già previsti dal CCNL, nonché di quelli che dovessero essere stabiliti dai prossimi rinnovi contrattuali nazionali e/o aziendali anche se con effetto

	<p>retroattivo, con facoltà del Datore di lavoro di procedere ad assorbimento, fino a concorrenza, dei predetti benefici contrattuali e di ogni altro eventuale incremento retributivo che, a qualunque titolo, dovesse essere stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva.</p> <p>La retribuzione così individuata, al netto delle ritenute fiscali e previdenziali, verrà corrisposta in n. 14 mensilità, entro il giorno 27 del mese di maturazione della stessa, a mezzo bonifico bancario sul c/c bancario intestato alla Lavoratrice/al Lavoratore (secondo le coordinate comunicate alla Società).</p> <p>La tredecima mensilità verrà corrisposta con la busta paga del mese di dicembre dell'anno di maturazione. La quattordicesima mensilità verrà corrisposta con la busta paga del mese di giugno dell'anno di maturazione.</p> <p>La Lavoratrice/il Lavoratore avrà diritto a quote delle mensilità aggiuntive sulla base dei mesi interi di servizio effettivamente prestato.</p> <p>In caso di contratto di lavoro con orario part-time, la retribuzione verrà riproporzionata sulla base dell'orario lavorativo.</p> <p>Gli eventuali bonus – ove previsti – verranno calcolati secondo le modalità individuate dalla Società e comunicate in sede di assunzione (o con successiva comunicazione) ed erogati, se dovuti, ai termini e alle condizioni di cui alle comunicazioni aziendali.</p>
3.	<p><u>LA PROCEDURA, LA FORMA ED I TERMINI DI PREAVVISO IN CASO DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO O DEL LAVORATORE</u></p> <p>Al termine del rapporto di lavoro, intervenuto per qualsivoglia ragione, la Lavoratrice/il Lavoratore riceverà – ove dovuto e ferme eventuali trattenute per qualsivoglia ragione intervenute – il pagamento del Trattamento di Fine Rapporto maturato alla data di cessazione, nonché delle altre indennità eventualmente maturate alla medesima data.</p> <p>Durante il periodo di prova, le Parti potranno liberamente recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso.</p> <p>In caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, le Parti saranno tenute a comunicare per iscritto la propria intenzione di recedere con un preavviso pari a 30 giorni, decorrenti dalla scadenza del periodo di apprendistato.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Recesso da parte della Società (licenziamento)</u> <p>La Società sarà tenuta a comunicare per iscritto alla Lavoratrice/al Lavoratore il recesso, nonché i relativi motivi, nei modi stabiliti dal CCNL e dalle leggi applicabili.</p> <p>Laddove la Lavoratrice/il Lavoratore sia stata/o assunta/o <u>in data antecedente il 7 marzo 2015</u>, il licenziamento per motivi economici potrà avvenire solo successivamente all'esperimento di una preventiva procedura di confronto avanti alla competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Tale procedura dovrà esaurirsi in ogni caso entro il termine di 20 giorni.</p> <p>Laddove la Lavoratrice/il Lavoratore sia stata/o assunta/o <u>in data successiva al 7 marzo 2015</u>, la suindicata procedura non dovrà essere osservata.</p> <p>La Società – fatto salvo quanto previsto in caso di giusta causa di licenziamento – dovrà comunicare il recesso dal rapporto di lavoro nel rispetto dei seguenti termini di preavviso, decorrenti dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese:</p>

<u>Livello</u>	<u>Anzianità di servizio</u>		
	<u>Fino a 5 anni compiuti</u>	<u>Oltre 5 e fino a 10</u>	<u>Oltre 10 anni</u>
<u>Licenziamento (giorni di calendario)</u>			
Q e 1°	60	90	120
2° e 3°	30	45	60
4° e 5°	20	30	45
6° e 7°	15	20	20

In caso di **parziale o integrale esonero** dal suindicato periodo di preavviso, alla Lavoratrice/al Lavoratore sarà erogata la corrispondente indennità sostitutiva.

In caso di **licenziamento per giusta causa ex art. 2119 cod. civ.**, la Lavoratrice/il Lavoratore non avrà diritto al preavviso, né alla relativa indennità sostitutiva.

In caso di **licenziamento per motivi disciplinari**, le Parti saranno tenute ad osservare la procedura prevista dall'art. 7 della Legge n. 300/1970. Pertanto, la Società dovrà contestare l'addebito alla Lavoratrice/al Lavoratore, la/il quale potrà rendere le proprie giustificazioni in forma orale o scritta entro i successivi 5 giorni (anche con l'assistenza delle OO.SS.). A seguito di ciò, la Società potrà irrogare la sanzione disciplinare del licenziamento entro 15 giorni dalla scadenza del termine per la presentazione delle giustificazioni o il diverso termine previsto dal CCNL.

Ai sensi del CCNL, le sanzioni disciplinari irrogabili sono le seguenti:

- biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di legge.

• **Recesso da parte della Lavoratrice/del Lavoratore (dimissioni)**

La Lavoratrice/il Lavoratore potrà recedere dal rapporto di lavoro rassegnando per iscritto (con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificarne la data di invio e ricevimento) le proprie **dimissioni volontarie** nel rispetto dei seguenti termini di **preavviso**, decorrenti dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese:

<u>Livello</u>	<u>Anzianità di servizio</u>		
	<u>Fino a 5 anni compiuti</u>	<u>Oltre 5 e fino a 10</u>	<u>Oltre 10 anni</u>
<u>Dimissioni (giorni di calendario)</u>			
Q e 1°	45	60	90
2° e 3°	20	30	45
4° e 5°	15	20	30
6° e 7°	10	15	15

Laddove non fosse possibile osservare il termine di preavviso, la Società potrà trattenere la relativa indennità sostitutiva dagli importi eventualmente dovuti alla Lavoratrice/al Lavoratore in ragione dell'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di **dimissioni per giusta causa**, la Lavoratrice/il Lavoratore non sarà tenuta/o ad osservare i

	<p>suindicati termini di preavviso.</p> <p>Le dimissioni si intenderanno validamente rassegnate solo all'esito della procedura telematica prevista dal D. Lgs. n. 151/2015, accessibile direttamente dalla Lavoratrice/dal Lavoratore con le proprie credenziali personali SPID dal sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ClicLavoro) o, in alternativa, tramite un soggetto abilitato (patronato, organizzazione sindacale, ente bilaterale, commissioni di certificazione, consulenti del lavoro, sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, <i>etc.</i>).</p> <p>Le dimissioni saranno revocabili entro il termine di sette giorni.</p> <p>In caso di dimissioni rassegnate (i) da genitori con figli di età inferiore ai 3 anni, (ii) da lavoratrici in stato di gravidanza o (iii) entro un anno dalla celebrazione del matrimonio, dovrà essere esperita la specifica procedura di convalida presso la competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.</p>
4.	<u>ORARIO DI LAVORO</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Attività lavorativa con orario prevedibile</u> L'orario normale di lavoro è pari a 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì. Il Lavoratore potrà svolgere la propria prestazione lavorativa entro la fascia oraria compresa tra le ore 8.00 e le ore 20.00. La pausa pranzo giornaliera avrà durata di un'ora, indicativamente dalle ore 13:00 alle ore 14:00, salvo variazioni in base agli usi e agli impegni lavorativi.
5.	<u>LAVORO SUPPLEMENTARE, CLAUSOLE ELASTICHE E LAVORO STRAORDINARIO</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Lavoro supplementare</u> Per lavoro supplementare si intende quello prestato dalla Lavoratrice/dal Lavoratore assunta/o con orario di lavoro <i>part-time</i> fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale assunto a tempo pieno. Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con una maggiorazione del 35%, salvo diverse previsioni di legge o di contratto. • <u>Clausola elastiche</u> La Società qualora decida di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa della Lavoratrice/del Lavoratore assunta/o con orario di lavoro <i>part-time</i>, ovvero di aumentarla, lo comunicherà alla Lavoratrice/al Lavoratore con almeno due giorni lavorativi di preavviso. In tale caso, la variazione oraria verrà retribuita con la seguente maggiorazione: <ul style="list-style-type: none"> - 1,5%, in caso di variazione della collocazione temporale della prestazione; - 36,5% (<i>i.e.</i> 35% + 1,5%), in caso di variazione in aumento della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa potranno 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. • <u>Lavoro straordinario</u> La Società potrà richiedere alla Lavoratrice/ al Lavoratore con orario di lavoro <i>full-time</i> prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

	<p>Per i dipendenti appartenenti ai livelli 6°, 5°, 4°, 3°, 2° e 1°, in ottemperanza di quanto disposto dal CCNL, alle ore di lavoro straordinario verranno applicate le seguenti maggiorazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dalla 41° alla 48° ora: 15% - oltre la 48° ora: 20% - festivo o domenicale: 30% - notturno (nella fascia oraria tra le ore 22:00 e le ore 6:00): 50% <p>Per i dipendenti appartenenti al livello di Quadro, in ottemperanza a quanto previsto dal R.D.L. n. 692/1923 e dalle norme contrattuali, non verrà corrisposto alcun compenso per le eventuali prestazioni di lavoro straordinario, rientrando nella fattispecie del personale direttivo.</p> <p>Tuttavia, in ottemperanza di quanto disposto dal CCNL, verranno applicate le seguenti maggiorazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - festivo o domenicale: 30% - notturno (nella fascia oraria tra le ore 22:00 e le ore 6:00): 50%.
6.	<p><u>FERIE, FESTIVITÀ, EX FESTIVITÀ E PERMESSI RETRIBUITI</u></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Ferie</u> La Lavoratrice/il Lavoratore avrà diritto a fruire di 22 giorni di ferie annuali retribuite (corrispondenti a 176 ore) che matureranno mensilmente nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno. Esse dovranno essere godute per almeno il 50% nel corso dell'anno di maturazione e per il residuo entro i successivi 18 mesi successivi. In caso di <i>part-time</i> verticale o misto, il periodo di ferie verrà riproporzionato in base ai mesi lavorati nel periodo di maturazione. • <u>Festività</u> Le festività annuali sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> - 1° Gennaio - Capodanno - 6 Gennaio - Epifania - Lunedì dell'Angelo - 25 Aprile - Anniversario della Liberazione - 1° Maggio - Festa del Lavoro - 2 Giugno – Festa della Repubblica - 15 Agosto - Assunzione - 16 Agosto - Patrono del Commercio (solo per impiegati e dirigenti) - 1° Novembre - Ognissanti - 8 Dicembre - Immacolata Concezione - 25 Dicembre - Natale - 26 Dicembre - Santo Stefano - Patrono della città Qualora le suindicate festività cadessero di domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile, alla Lavoratrice/al Lavoratore spetterà una quota giornaliera della retribuzione mensile pari ad 1/26. • <u>Ex festività</u> In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite, verranno riconosciute alla Lavoratrice/al Lavoratore 8 ore ciascuna di permesso individuale retribuito, che verranno riproporzionate in caso di contratto di lavoro

	<p><i>part-time.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Permessi ROL</u> <p>Laddove la Lavoratrice/il Lavoratore sia stato assunto prima del 1° marzo 2011, avrà diritto a 72 ore annue di permessi retribuiti a titolo di riduzione dell'orario di lavoro (c.d. ROL).</p> <p>Laddove invece la Lavoratrice/il Lavoratore sia stata/o assunta/o dopo il 1° marzo 2011, a prescindere dai regimi di orario adottati e fermo restando il godimento delle ore di permesso in sostituzione delle ex festività, le ore di ROL saranno riconosciute in misura pari al:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50% (ossia 36 ore), decorsi due anni dall'assunzione; - 100% (ossia 72 ore), decorsi quattro anni dall'assunzione. <p>Tali permessi potranno essere fruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di maturazione o, in alternativa, potranno essere sostituiti dal relativo compenso.</p> <p>Il suindicato monte ore verrà riproporzionato in caso di contratto di lavoro <i>part-time</i>.</p> <p>In caso di assunzione con contratto di apprendistato, le ore di ROL verranno 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.</p>
7.	<p><u>CONGEDI RETRIBUITI</u></p>
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Maternità: astensione obbligatoria</u> <p>La Lavoratrice in stato di gravidanza avrà diritto di astenersi dal lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - durante i 2 mesi precedenti alla data presunta del parto e i 3 mesi successivi; - per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; - durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. <p>In alternativa, potrà astenersi 1 mese prima e 4 mesi dopo il parto oppure 5 mesi dopo il parto, salvo che ciò non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro e, in ogni caso, previo consenso da parte del medico specialista e/o dal medico competente.</p> <p>L'astensione obbligatoria potrà essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice sia addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri e non possa essere adibita ad altre mansioni.</p> <p>L'astensione obbligatoria sarà riconosciuta anche in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - interruzione della gravidanza, verificatasi dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione; - adozione di minore (in caso di adozione nazionale, dovrà essere fruita durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice; in caso di adozione internazionale, il congedo potrà essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia); - affidamento di minore (il congedo potrà essere fruito entro 5 mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di 3 mesi).

Inoltre, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono ovvero in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, sarà riconosciuta anche al **Lavoratore padre** l'astensione dal lavoro per l'intera o residua durata che sarebbe spettata alla Lavoratrice madre.

- **Congedo parentale**

Il congedo parentale spetta ai **genitori naturali** che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino, per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, elevabili a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi.

Tale periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente.

Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Pertanto, considerato il limite previsto:

- la **Lavoratrice madre**, su base volontaria potrà astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- il **Lavoratore padre**, potrà invece astenersi su base volontaria per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui si astiene per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- qualora vi sia **un solo genitore**, il Lavoratore o la Lavoratrice potranno astenersi dal lavoro su base volontaria per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi. Il medesimo limite è previsto anche in favore di genitori che abbiano avuto l'affidamento esclusivo del figlio: in tal caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato.

Ai lavoratori dipendenti che siano **genitori adottivi o affidatari**, il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento e non oltre il compimento della sua maggiore età.

- **Allattamento o riposi giornalieri**

Fino al compimento del 1° anno di età del bambino, la Lavoratrice madre (o il Lavoratore padre, all'avveramento di particolari condizioni) avrà la facoltà di usufruire di un riposo retribuito di 2 ore giornaliere.

In caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati, mentre di prestazione lavorativa inferiore alle sei ore i riposi giornalieri sono ridotti a un'ora.

- **Congedo di paternità**

Il Lavoratore padre, a decorrere dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio avrà diritto a 10 giorni (aumentati a 20 giorni in caso di parto plurimo), di congedo di paternità obbligatorio, non frazionabile ad ore.

Tale congedo potrà essere goduto anche in via non continuativa.

- **Altri congedi retribuiti**

Si riportano, a titolo esemplificativo, i principali congedi retribuiti previsti dal CCNL, dalla Legge, nonché dai regolamenti aziendali tempo per tempo vigenti, a cui si rinvia per ogni ulteriore dettaglio.

<u>Tipologia</u>	<u>Descrizione e durata</u>
Lutto o grave infermità	La Lavoratrice/il Lavoratore potrà fruire di un permesso pari a 3 giorni complessivi per ogni anno , in caso di lutto o grave infermità che coinvolga il coniuge (anche se legalmente separato), il convivente, un parente entro il secondo grado (anche non convivente) o un soggetto componente la famiglia anagrafica della Lavoratrice/del Lavoratore.
Visite mediche	La Lavoratrice/il Lavoratore potrà fruire di permessi per visite mediche per la durata effettiva della visita che deve comunque essere svolta durante l'orario lavorativo. Il permesso può essere fruito per un massimo di 4 ore.
Funzioni pubbliche in occasione delle consultazioni elettorali	La Lavoratrice/il Lavoratore componente il seggio elettorale o altrimenti impegnata/o durante le operazioni elettorali durante qualunque tipo di consultazione avranno diritto di assentarsi per tutto il periodo corrispondente alla durata delle operazioni. I relativi giorni di assenza dal lavoro saranno considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.
Congedo matrimoniale	La Lavoratrice/il Lavoratore non in prova avrà diritto ad un congedo straordinario per matrimonio della durata di 15 giorni di calendario . Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, la Società dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal 3° giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio. La Lavoratrice/il Lavoratore avrà l'obbligo di esibire alla Società, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.
Donazione sangue	La Lavoratrice/il Lavoratore avrà diritto ad 1 giorno di riposo , nel giorno del prelievo.
Donazione midollo osseo	La Lavoratrice/il Lavoratore avrà diritto alla normale retribuzione sia per le giornate di degenza ospedaliera necessarie al prelievo del sangue midollare, sia per le successive giornate di convalescenza necessarie ai fini del completo ripristino dello stato fisico del donatore. Lo stesso trattamento verrà riconosciuto anche per i permessi orari concessi alla Lavoratrice/al Lavoratore per il tempo necessario agli accertamenti e ai prelievi preliminari alla donazione (prelievo finalizzato all'individuazione dei dati genetici ovvero la definizione del sistema genetico HLA; prelievi necessari all'approfondimento della compatibilità con i pazienti in attesa di trapianto; accertamento dell'idoneità alla donazione).
Diritto allo studio	La Società potrà concedere alla Lavoratrice/al Lavoratore che ne faccia richiesta congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai ROL o dalle ferie residue. La Lavoratrice/il Lavoratore iscritto a percorsi di studio, anche universitari, potrà usufruire di permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove o esami, previa presentazione di idonea documentazione, oltre a ulteriori 5 giorni (40 ore) per la loro preparazione. Inoltre, al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, la Lavoratrice/il Lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore <i>pro-capite</i> in un

		triennio, nei limiti e secondo le modalità previste dal CCNL.
	Permessi per lavoratore con disabilità grave (Legge n. 104/1992)	La Lavoratrice/il Lavoratore con disabilità grave potrà usufruire di 3 giorni di permesso mensile retribuiti, fruibili sia in modo continuativo, sia frazionato ad ore.
	Permessi per Lavoratrice/Lavoratore con figli con disabilità (Legge n. 104/1992)	<p>La Lavoratrice madre o, in alternativa, il Lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di figli con disabilità grave, previa idonea autorizzazione da parte degli Enti competenti, potranno usufruire di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino ai 3 anni di età del bambino o, in alternativa, del prolungamento fino a 3 anni del periodo di congedo parentale fruibile fino ai 12 anni di età; - dopo il 3° anno di età del bambino, 3 giorni di permesso ogni mese, anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado. <p>Tali agevolazioni saranno 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.</p>
	Permessi per assistenza (Legge n. 104/1992)	Sono previsti 3 giorni di permesso mensile retribuiti per chi assiste un parente o affine, entro il terzo grado, convivente.
	Congedo per le donne vittime di violenza di genere	<p>Le Lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio avranno diritto ad astenersi dal lavoro per una durata massima di 3 mesi per motivi connessi al percorso di protezione.</p> <p>Tale congedo potrà essere fruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.</p>
	Permessi per attività sociali e di volontariato	<p>La Lavoratrice/il Lavoratore volontaria/o della protezione civile avrà diritto di partecipare agli interventi di soccorso e assistenza per un periodo non superiore a 30 giorni continuativi e fino a 90 giorni nell'anno.</p> <p>In caso di stato di emergenza i limiti temporali potranno essere elevati a 60 giorni continuativi e fino a 180 giorni nell'anno.</p> <p>Per le attività di pianificazione, simulazione di emergenza e di formazione teorico-pratica, tali limiti saranno ridotti a un massimo di 10 giorni continuativi e fino a un massimo di 30 giorni nell'anno.</p> <p>Le volontarie/i volontari del Corpo Nazionale del Soccorso Alpino e Speleologico del Club Alpino Italiano (CAI) avranno diritto ad astenersi dal lavoro nei giorni in cui svolgono le operazioni di soccorso alpino e speleologico o le relative esercitazioni, nonché nel giorno successivo ad operazioni di soccorso che si siano protratte per più di 8 ore, ovvero oltre le ore 24.</p>
8.	<u>MALATTIA</u>	
	<p>In caso di malattia, la Lavoratrice/il Lavoratore avrà diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata dell'evento morboso e a ricevere la relativa retribuzione.</p> <p>Fatta eccezione per il caso di sussistenza di motivi per licenziamento per giusta causa, la Lavoratrice/il Lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del proprio posto di lavoro per un periodo massimo</p>	

	<p>di 180 giorni in un anno solare (c.d. periodo di comporta), trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.</p> <p>Il periodo di malattia sarà considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.</p> <p>Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti della scadenza del contratto medesimo.</p>
9.	<u>INFORTUNIO</u>
	<p>In caso di infortunio sul lavoro, la Lavoratrice/il Lavoratore avrà diritto ad astenersi dalla prestazione lavorativa per tutta la durata dello stato di impossibilità e a ricevere la relativa retribuzione.</p>
10.	<u>FORMAZIONE EROGATA DAL DATORE DI LAVORO</u>
	<p>Alla Lavoratrice/al Lavoratore verrà erogata gratuitamente la formazione eventualmente prevista per il proprio livello di inquadramento, ruolo e mansione, in ottemperanza a quanto previsto dal CCNL e dalla Legge tempo per tempo vigenti. In tale ultimo caso, le ore di formazione verranno considerate come orario di lavoro.</p> <p>La formazione, ove possibile, verrà erogata durante l'orario lavorativo e il Datore di lavoro si farà carico dei relativi costi, ivi inclusi gli eventuali costi di viaggio.</p> <p>Il datore di lavoro è iscritto ai seguenti fondi per la formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondimpresa è un Fondo Interprofessionale che favorisce l'accesso alla formazione, sostiene la qualificazione delle competenze dei lavoratori e promuove la crescita e la competitività delle imprese; • 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. <p>Laddove il Lavoratore sia assunto con contratto di apprendistato, si rinvia al Progetto Formativo Individuale.</p>
11.	<u>PREVIDENZA, ASSISTENZA E SICUREZZA SOCIALE</u>
	<p>Ai soli fini informativi, si riportano di seguito gli enti e gli istituti a cui verranno versati i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dalla Società e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita alla Lavoratrice/al Lavoratore.</p> <p>Nello specifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contributi previdenziali e assistenziali: INPS – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - premi assicurativi: INAIL – Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro <p>In aggiunta, si segnala che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - è consentita l'adesione al fondo di previdenza complementare Fon.Te. - in caso di assunzione con qualifica di impiegato e contratto di lavoro a tempo indeterminato, la Lavoratrice/il Lavoratore verrà iscritto al Fondo EST - Fondo di assistenza sanitaria integrativa o al fondo Sanimpresa (per i dipendenti assunti nel territorio della Regione Lazio) - è prevista l'adesione ad una polizza assicurativa o adesione a Cassa di previdenza ed assistenza collettiva, nonché l'assicurazione per invalidità permanente e per morte derivanti da

	<p>infortunio occorso anche non in occasione di lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"> - in caso di assunzione con qualifica di Quadro, la Lavoratrice/il Lavoratore verrà iscritto al fondo QuAs - Cassa di Assistenza Sanitaria Quadri
12.	<u>SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI</u>
	<p>Si precisa che il datore di lavoro non utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.</p>

	<p>Con la consegna della presente informativa, la Società intende informare la Lavoratrice/il Lavoratore delle principali disposizioni contrattuali e normative relative al suo rapporto di lavoro, ove già non indicate nella lettera di assunzione e/o in successive comunicazioni.</p> <p>Pertanto, con la presente informativa, la Società non intende riconoscere trattamenti migliorativi e/o integrativi rispetto a quanto già previsto dalla Legge e dal CCNL volta per volta vigente.</p> <p>In caso di contrasto tra quanto previsto nella presente informativa e quanto previsto dalla Legge o dal CCNL volta per volta vigenti, questi ultimi prevarranno.</p>

	<p><u>Si prega di restituire una copia della presente informativa debitamente firmata per ricevuta.</u></p> <p><u>Luogo e data</u></p> <p><u>Monza, 21/12/22</u></p> <p><u>La Lavoratrice/Il Lavoratore</u></p> <p><u>Ettore Minelli</u> <i>Ettore Minelli</i></p>