

Allegato n. 1

Informativa ai sensi delle disposizioni di cui al decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152 così come modificato dal decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104

L'informativa è da intendersi quale parte integrante del contratto individuale di lavoro anche se non necessariamente redatta e consegnata al lavoratore contestualmente al contratto stesso. Infatti, le informazioni contenute potrebbero essere rese, a seconda della tipologia, entro 7 giorni o 1 mese dalla data di inizio della prestazione. Pertanto, l'informativa potrà essere utilizzata nella sua interezza o suddivisa nelle due sezioni di cui si compone.

(art. 1 d.lgs. 152/1997)

N°	SEZIONE	PRESENTE NEL CONTRATTO DI ASSUNZIONE	IN AGGIUNTA AL CONTRATTO D'ASSUNZIONE
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	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. 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.
1.3	SEDE O DOMICILIO DEL DATORE DI LAVORO	X	
1.4	INQUADRAMENTO (QUALIFICA/LIVELLO/MANSIONE)	X	
1.5	DATA DI INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO	X	Inserire la durata laddove trattasi di contratto di lavoro a tempo determinato.
1.6	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	X	
1.7	PERIODO DI PROVA	X	Punto facoltativo. Per il contratto a termine, valutare il riproporzionamento del periodo di prova indicato nel CCNL. In caso di sopravvenienza di eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatorio, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza. 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.
1.8	RETRIBUZIONE	X	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. 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.
1.9	PROGRAMMAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO	X	Inserire eventuali peculiarità relative all'orario di lavoro pattuito - integrando le informazioni con le previsioni normative e di contratto collettivo e/o aziendale di lavoro – rispetto a quelle già indicate nel contratto individuale di lavoro. Ad esempio, indicare l'orario di lavoro aziendale: - 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.
1.10	LAVORO STRAORDINARIO		Riportare il dettaglio della contrattazione collettiva di primo e secondo livello di riferimento 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.
1.11	LAVORO SUPPLEMENTARE		Riportare il dettaglio della contrattazione collettiva di primo e secondo livello di riferimento 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.
1.12	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO CARATTERIZZATO DA MODALITA' ORGANIZZATIVE IN GRAN PARTE O INTERAMENTE IMPREVEDIBILI		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. Specificare le modalità di comunicazione ai lavoratori.
1.13	UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATO		Scegliere una delle seguenti opzioni: a. L'azienda non utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato 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.
SEZIONE 2 Informazioni aggiuntive per la corretta gestione del rapporto di lavoro <i>Art. 1 c. 3 d.lgs. n. 152/1997 (entro 1 mese dall'inizio della prestazione lavorativa)</i>			
2.1	FORMAZIONE AZIENDALE OBBLIGATORIA E		SICUREZZA SUL LAVORO – FORMAZIONE Entro 60 giorni dalla data d'assunzione sarà erogata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza per n.ro ... ore [8 ore rischio basso, 12 ore rischio medio, 16 ore rischio alto. Richiedere al lavoratore neoassunto di rilasciare copia di eventuali attestati formativi validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza]
2.2			SICUREZZA SUL LAVORO – ADDESTRAMENTO 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.
2.3			FORMAZIONE PROFESSIONALE Eventuale attività formativa organizzata dall'azienda anche per il tramite dei fondi

			<p>interprofessionali per la formazione continua obbligatoria.</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>
2.4	DURATA E MODALITÀ DI ACCESSO AL CONGEDO PER FERIE		<p>Il prestatore di lavoro, a conclusione di un anno intero di lavoro, ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.</p> <p>Aggiungere, inoltre, la previsione del CCNL applicato e la prassi aziendale vigente.</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto 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 MODALITÀ 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 La procedura per le dimissioni (volontarie o per giusta causa) e la risoluzione consensuale del contratto di lavoro prevede la comunicazione, da parte del lavoratore, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica (art. 26, comma 1, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151).</p> <p>Aggiungere, inoltre, le previsioni del CCNL applicato in relazione a procedura, forma e termini del preavviso.</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p>
2.7			<p>LICenziAMENTO In caso di recesso con diritto al preavviso, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro, indicare i termini previsti dal CCNL applicato.</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p>
2.8			<p>RISOLUZIONE DURANTE PERIODO DI PROVA Indicare l'eventuale previsione del CCNL applicato</p> <p>In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti 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 --- stipulato in data ---, rinnovato il ---, siglato da --- Identificare chiaramente il CCNL applicato
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. <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>

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)