

Modello di informativa ai sensi del D.Lgs. 152/1997, così come modificato dal D.Lgs. 104/2022¹

(Carta intestata dell'azienda)

Identità delle parti (lett. a) e sede o domicilio del datore di lavoro (lett. c)

Il datore di lavoro² è [Azienda] ..., con sede in ... alla via ... n. ... ,

I dati del lavoratore sono i seguenti³: ...

Luogo di lavoro⁴ (lett. b)

Comune di ... Via ... n° ... con facoltà di poterLa trasferire in altra unità/sede a fronte di eventuali future esigenze tecniche, organizzative o produttive. Lo svolgimento delle sue mansioni potrà richiedere il Suo comando in trasferta, sia in territorio nazionale che estero (comunitario ed extracomunitario), nonché l'effettuazione di distacchi.

Inquadramento, livello e qualifica (lett. d)

Operaio⁵/impiegato/quadro di ... livello, ai sensi del CCNL .../della contrattazione collettiva applicata.

Tipologia di rapporto di lavoro (lett. f) e data di inizio del rapporto di lavoro (lett. e)

Tipo rapporto: contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato/a tempo determinato⁶/part-time/apprendistato, ecc. ai sensi del [Indicare i riferimenti di legge].

¹ A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 104/2022, c.d. Trasparenza, che ha modificato il D.Lgs. n. 152/1997, i datori di lavoro devono comunicare obbligatoriamente al lavoratore, in modo chiaro e completo, una serie dettagliata di informazioni sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e della relativa tutela. Sulla base delle modifiche apportate dal D.L. n. 48/2023, convertito in L. n. 85/2023 alcune informazioni, in particolare quelle di cui "al comma 1, lettere h), i), l), m), n), o) e r), possono essere comunicate al lavoratore, e il relativo onere ritenersi assolto, con l'indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina le materie".

² Indicare i dati identificativi del datore di lavoro, ivi compresa la sede o il domicilio, nonché l'identità di eventuali co-datori di cui all'art. 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

³ Indicare i dati identificativi del lavoratore, ivi compreso il domicilio e/o la residenza.

⁴ In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro.

⁵ Specificare debitamente ove si tratti di intermedio, sempre che detta figura sia prevista dal CCNL di riferimento ed ancorché il conferimento di tale categoria non abbia conseguenze sotto il profilo contributivo.

⁶ La formula "Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 D.lgs. n. 81/2015", è utilizzabile nel caso di prima stipula di un contratto a tempo determinato di durata inferiore ai 12 mesi, poiché in tale arco temporale, secondo l'attuale disciplina introdotta dal c.d. Decreto Lavoro, stipula/proroga/rinnovo non necessitano di una delle causali previste dalla legge. **Qualora il contratto sia di durata superiore ai 12 mesi, ma pur sempre inferiore ai 24 mesi di durata massima, risulta invece necessario indicare la causale specifica (v. nota nr. 8)** e dunque definire, con puntuale indicazione nel contratto, se si tratta di una causale individuata dalla contrattazione collettiva (come, ad esempio, una delle nove nuove causali individuate dal CCNL Terziario in fase di rinnovo), dalle parti (per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva) o, infine, se trattasi di mera esigenza sostitutiva di altri lavoratori, ai sensi della lett. b-bis). Circa quest'ultima causale, come precisato nella circolare n. 9 del 9 ottobre 2023 del Ministero del Lavoro, resta fermo l'onere per il datore di lavoro di precisare nel contratto le ragioni concrete ed effettive della sostituzione, restando la stessa comunque vietata per i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero. Occorre pertanto specificare il nominativo del lavoratore sostituito e le ragioni della assenza. Nella stessa circolare, in aggiunta, si precisa che l'individuazione delle ragioni della sostituzione appare ancora più necessaria nelle ipotesi in cui il datore di lavoro intenda avvalersi dei benefici previsti dalla legge per specifiche ipotesi di assunzione per sostituzione (ad esempio lo sgravio contributivo del 50% concesso al datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, nelle aziende con meno di 20 dipendenti, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 151/2001).

Decorrenza dal: .../.../20... [eventuale: al .../.../...]⁷

Somministrazione di lavoro – identità delle imprese utilizzatrici⁸ (lett. g)

[eventuale]

Periodo di prova (se previsto) (lett. h)

L'assunzione è subordinata all'esito favorevole di un periodo di prova della durata di ...⁹. La prova avrà ad oggetto le mansioni *sopra descritte/ seguenti*: ... (eventuale: *nonché le seguenti attitudini*: ...¹⁰).

⁷ In caso di rapporti a termine, indicare la durata prevista per lo stesso. Ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. n. 81/2015, così come modificato, da ultimo, dal D.L. n. 48/2023, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di **durata non superiore a 12 mesi**. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 (*ove per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria*);

[**N.B.**: un esempio di intervento della contrattazione collettiva nell'individuare le causali necessarie alla stipula del contratto a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi è il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi che, nell'attuale fase di rinnovo, sul tema del tempo determinato, all'art. 71-bis individua nove nuove causali (saldi, fiere, festività natalizie, festività pasquali, riduzione impatto ambientale, terziario avanzato, digitalizzazione, nuove aperture, incremento temporaneo) per la stipula, la proroga e/o il rinnovo, di contratti a tempo determinato di durata superiore ai 12 mesi. In aggiunta a questa prima soluzione contrattuale, si rinvia alla contrattazione di secondo livello per l'individuazione di ulteriori causali nonché per concordare percorsi di stabilizzazione, opportunità di incremento dell'orario dei lavoratori a tempo parziale, individuazione di eventi a livello territoriale che giustificano il ricorso al tempo determinato].

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

[**N.B.**: da ultimo, il c.d. Decreto Milleproroghe ha prorogato il regime transitorio (inizialmente fissato al 30 aprile 2024) al 31 dicembre 2024, per l'utilizzabilità di esigenze individuate dalle parti ai fini della stipula di un contratto a tempo determinato, in assenza di specifiche causali individuate dalla contrattazione collettiva].

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

In caso di stipula di un contratto di durata superiore a 12 mesi, in assenza delle condizioni di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'art. 21, co. 2, del D.lgs. n. 81/2015, **la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Il superamento del limite massimo dei 24 mesi è ancora possibile mediante la stipula di un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

⁸ Nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro va indicata anche l'identità delle imprese utilizzatrici, non appena sia nota. Tale indicazione completa quanto già previsto, per i medesimi lavoratori, dal novellato art. 33, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, secondo il quale l'agenzia di somministrazione deve comunicare per iscritto al lavoratore, secondo le modalità e i termini di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 152/1997 - ossia "all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa" e cioè prima dell'invio in missione presso l'utilizzatore - la data di inizio e la durata prevedibile della missione oltre a tutte le informazioni contenute al comma 1 del medesimo art. 33 (estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; numero dei lavoratori da somministrare; indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate ecc.).

⁹ La durata massima del periodo di prova è stabilita dalla legge e dal CCNL di riferimento. Il D.Lgs. 104/2022, c.d. Trasparenza, in particolare, ha previsto una durata massima del periodo di prova di 6 mesi, salva la durata inferiore prevista dai CCNL. Inoltre, **nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego**. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

¹⁰ Nel caso in cui l'azienda intendesse valutare anche attitudini o competenze di natura diversa e non direttamente collegate alle attività dedotte nelle mansioni (ad esempio, competenze di tipo relazionale o di capacità di coordinamento di altre risorse), esse devono essere adeguatamente specificate nella clausola contenente il patto di prova.

Formazione¹¹¹²(lett. i)

Per quanto concerne il suo percorso formativo, Lei ha diritto a ricevere la formazione di seguito prevista¹³:

[eventuale: riportata nel Piano Formativo allegato¹⁴ che costituisce parte integrante del contratto].

Istituto	Riferimenti normativi	Riferimenti CCNL	Contratto o regolamento aziendale o contratto territoriale
Formazione erogata dal datore di lavoro	Art. 37 del D. Lgs. 81/2008 (indicare altra eventuale formazione obbligatoria per legge prevista per i singoli settori)	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Formazione Privacy	Art. 29 Reg. UE 679/2016 (GDPR)	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)

Congedo per ferie e altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore (lett. l)

Circa le modalità di determinazione, maturazione e fruizione delle ferie, circa la durata degli eventuali congedi retribuiti¹⁵ ovvero le modalità di determinazione e fruizione, nonché per tutto quanto non previsto nella presente lettera di assunzione, si intende richiamata la disciplina di legge, della vigente contrattazione collettiva e della vigente regolamentazione aziendale.

Si precisa che gli articoli di riferimento del CCNL e della legge sono i seguenti:

Istituto	Riferimenti normativi	Riferimenti CCNL	Contratto o regolamento aziendale o contratto territoriale
Durata del congedo per ferie	Art. 10 del D.Lgs. 66/2003 (ferie)	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Permessi annui retribuiti		Art. ... (se previsto)	... (se previsto)

¹¹ Indicarla solo se prevista.

¹² La legge specifica (art. 11 D.Lgs. n. 152/1997) che va indicato il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, quando prevista. Quando il datore di lavoro è tenuto, secondo previsioni di legge o di contratto individuale o collettivo, a erogare ai lavoratori una formazione per lo svolgimento del lavoro per cui sono impiegati, tale formazione, da garantire gratuitamente a tutti i lavoratori, va considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante lo stesso. L'obbligo non riguarda la formazione professionale o la formazione necessaria al lavoratore per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica professionale, salvo che il datore di lavoro non sia tenuto a fornirla secondo la legge o la contrattazione collettiva. Restano ferme le disposizioni di cui agli articoli 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008 (in merito agli obblighi di informazione e formazione obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia generale sia riferiti alla mansione).

¹³ Richiamare le disposizioni di legge (ad. es. formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza), CCNL, di accordo aziendale, di regolamento aziendale che eventualmente impegnano il datore di lavoro ad un intervento formativo. Potrebbe aggiungersi anche la Formazione Privacy, art. 29 Reg. UE n. 679\2016 (GDPR) e la Formazione erogata dal datore di lavoro, art. 37 del D.Lgs. 81\08.

¹⁴ Allegare il Piano Formativo.

¹⁵ Ai sensi di quanto precisato nella circolare del Ministero del Lavoro n. 19 del 20 settembre 2022, occorre riportare un elenco oggettivo dei congedi retribuiti previsti dalla legge e dal CCNL, con l'indicazione precisa della norma di legge che li disciplina e/o dell'articolo del CCNL di riferimento. In via esemplificativa e non esaustiva, il Ministero, nella circolare su menzionata, ha indicato alcune ipotesi di congedi retribuiti previsti dalla legge, ossia:

- congedi di maternità e paternità, congedo parentale e congedo straordinario per assistenza a persone disabili, secondo la disciplina di cui al d.lgs. n. 151/2001;

- congedo per cure per gli invalidi, secondo la disciplina di cui all'articolo 7 del d.lgs. n. 119/2011;

- congedo per le donne vittime di violenza di genere secondo la disciplina di cui all'articolo 24 del d.lgs. n. 80/2015.

Sulla base di quanto innanzi e delle indicazioni di Confindustria, in via esemplificativa e non esaustiva, si potrebbe integrare come riportato in tabella.

In ogni caso, sarebbe utile rinviare, per la disciplina di dettaglio, al CCNL consegnato contestualmente al lavoratore e rinviare all'ufficio del personale, in persona di ... per ulteriori precisazioni e chiarimenti.

Santo Patrono	Art. 2 L. 260/1949	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Congedo matrimoniale	Art. 1, co 20, L. 76/2016 (unioni civili)	Accordo interconfederale 31 maggio 1941	
Congedo di maternità	Capo III del D.lgs. 151/2001	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Congedo di paternità	Capo IV del D.lgs. 151/2001	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Congedo parentale	Capo V del D.lgs. 151/2001	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Congedo donne vittime violenza di genere	Art. 24 del D.lgs. 80/2015	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Congedo straordinario per gravi motivi e assistenza ai portatori di disabilità	Art. 42, comma 5, D.lgs. n. 151/01 Art. 4, comma 2, L. 53/2000 e Art. 2 del D.P.C.M. del 21 luglio 2000, n. 278	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Congedo per lavoratori mutilati ed invalidi civili e per cure connesse alla patologia	Art. 7 del D.lgs. 119/2011	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Congedo per la formazione continua	Artt. 5 e 6 della L. 53/2000	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Diritto allo studio	Art. 10 della L. 300/1970	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Malattia (se condizioni migliorative nei contratti)	Art. 2110 c.c.		
Infortunio (se condizioni migliorative nei contratti)	Art. 2110 c.c.		

Procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore¹⁶ (lett. m)

Circa i termini di preavviso in caso di recesso¹⁷, nonché la procedura e la forma dello stesso, si intende richiamata la disciplina di legge, della vigente contrattazione collettiva e della vigente regolamentazione aziendale.

Si riporta il riferimento agli articoli del CCNL e della legge:

Istituto	Riferimenti normativi	Riferimenti CCNL	Contratto o regolamento aziendale o contratto territoriale
----------	-----------------------	---------------------------	--

¹⁶ Sulla base delle modifiche apportate dal D.L. 48/2023, convertito in L. 85/2023, risulta sufficiente inserire i riferimenti normativi e di CCNL relativi ai termini di preavviso, alla forma e alla procedura in caso di recesso. In ogni caso è sempre opportuno rimandare al CCNL contestualmente consegnato e rinviare all'ufficio del personale in persona di ... per ulteriori precisazioni e chiarimenti.

¹⁷ Evidenziare le eventuali differenze, se presenti, tra il recesso da parte del datore di lavoro e da parte del lavoratore. In caso di contratto a termine lasciare solo il riferimento al recesso per giusta causa – art.2109 c.c.

Procedura, forma e termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore	Art. 2118 c.c. (Recesso dal contratto a tempo indeterminato); art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa); art. 2121 c.c. (computo delle indennità di mancato preavviso)	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto (art. 26 D.Lgs. 151/2015) dovranno essere effettuate autonomamente dal lavoratore in modalità telematica tramite l'invio del modulo sul sito del Ministero del Lavoro a cui è possibile accedere tramite SPID o CIE oppure rivolgersi ad un soggetto abilitato che avrà il comito di compilare i dati ed inviarli al Ministero del Lavoro.			

Importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento (lett. n)

€ ... mensili lordi, costituita nelle seguenti voci¹⁸:

- Minimo contrattuale:	€ ...
- Superminimo individuale <i>assorbibile</i> ¹⁹ / <i>non assorbibile</i> ²⁰ :	€ ...
- EDR:	€ ...
- (Altro) ²¹ :	€ ...

	TOT. € ...

Detta retribuzione mensile lorda è dovuta per ... mensilità (tot. € ... lordo/anno) e verrà corrisposta²² a mezzo ...²³.

¹⁸ Il Ministero del Lavoro, con circolare n. 19 del 20 settembre 2022, ha chiarito che occorre indicare “*tutte quelle componenti della retribuzione di cui sia oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione, secondo la disciplina di legge e di contratto collettivo. Risulta chiaro, ad esempio, che il datore di lavoro non potrà indicare l'importo degli elementi variabili della retribuzione (ad esempio, il premio di risultato), pur essendo tenuto ad indicare al lavoratore – ciò sulla scorta di quanto previsto da specifiche previsioni di contratto collettivo soggettivamente applicabili al rapporto – in base a quali criteri tali elementi variabili saranno riconosciuti e corrisposti. Per quanto concerne le eventuali misure di welfare aziendale o, ancora, il buono pasto, queste, non rientrando ordinariamente nell'assetto retributivo, non sono oggetto dell'informativa, salvo che non siano previste dalla contrattazione collettiva o dalle prassi aziendali come componenti dell'assetto retributivo*”.

¹⁹ Aggiungere clausola assorbibilità superminimo individuale: “La voce Superminimo individuale sopra indicata, che configura un trattamento economico complessivamente più favorevole a quello previsto dal CCNL di riferimento, deve intendersi come anticipazione, assorbibile fino a concorrenza, di successivi miglioramenti del trattamento retributivo derivanti da aumenti e/o premi e/o una tantum conseguenti a rinnovi del CCNL, nonché da erogazioni comunque determinati dalla medesima o in altra sede collettiva”. Pure a fronte dell'inserimento di una simile clausola, in occasione di rinnovo o di determinazione di contenuti economici a livello di contrattazione nazionale di categoria, occorre verificare la presenza o meno di clausole che escludano l'assorbibilità per somme o valori ivi dedotte.

²⁰ Aggiungere clausola non assorbibilità superminimo individuale: “La voce Superminimo individuale sopra indicata, che configura un trattamento economico complessivamente più favorevole a quello previsto dal CCNL di riferimento, deve intendersi come elemento retributivo non assorbibile da successivi miglioramenti del trattamento retributivo derivanti da aumenti e/o premi e/o una tantum conseguenti a rinnovi del CCNL, nonché da erogazioni comunque determinati in altra sede collettiva”.

²¹ Ad esempio, può essere stabilita, per il solo personale soggetto a orario di lavoro, una clausola di forfetizzazione degli straordinari: “Forfait straordinari: La voce retributiva *superminimo individuale/forfait straordinari* di cui sopra è inclusiva a titolo forfetario dell'effettuazione di un numero medio di ore mensili/di ore annuo di prestazioni straordinarie pari a ...”. Resta inteso che spetta al lavoratore, qualora abbia effettuato un numero di ore di straordinario superiore a quella oggetto di forfetizzazione, la facoltà di richiedere il compenso per l'eccedenza medesima, con relativa maggiorazione per il lavoro straordinario.

²² Indicare il periodo in cui avviene il pagamento.

²³ Indicare le modalità di pagamento (ad es. tramite: bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore; strumenti di pagamento elettronico; contanti presso lo sportello bancario o postale dove il lavoratore ha aperto un conto corrente; assegno etc. Cfr la nota INL n.7369 del 10 settembre 2018).

Programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le 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 (lett. o)

Orario di lavoro²⁴: orario a tempo pieno - ... h/settimana, ripartito secondo quanto stabilito aziendali per ufficio/reparto/unità di appartenenza²⁵, come di seguito precisato: ...²⁶

Le ore di lavoro straordinario saranno retribuite con la retribuzione e le maggiorazioni previste dalla legge, dal CCNL, regolamento aziendale.

Si riporta il riferimento agli articoli del CCNL²⁷ che disciplinano l'orario di lavoro, nonché la relativa disciplina di legge²⁸.

Istituto	Riferimenti normativi	Riferimenti CCNL	Contratto o regolamento aziendale o contratto territoriale
Programmazione dell'orario normale di lavoro	Art. 2107 c.c. (orario di lavoro); D.Lgs. n. 66 del 08.08.2003, CAPO II: art. 1, lett. a) (finalità e definizioni); art. 3 (Orario normale di lavoro); Art. 4 (Durata massima dell'orario di lavoro); art. 6 (criteri di computo); art. 16 (Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario); art. 17 (Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale).	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione	Art. 2108 c.c. ((lavoro straordinario e notturno); D.Lgs. n. 66 del 08.08.2003, CAPO II: Art. 5 (Lavoro straordinario); art. 6 (criteri di computo); art. 17 (Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale).	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)
Condizioni per i cambiamenti di turno	D.Lgs. 66/2003: art. 1, comma 2, lett. f) (finalità e definizioni); art. 9, comma 2, lett. a) e comma 3 (riposi settimanali).	Art. ... (se previsto)	... (se previsto)

²⁴ Eventuale clausola in materia di orario di lavoro per **lavoratori con funzioni direttive**: "Orario di lavoro: ai sensi dell'art. 17, c. 5 D.Lgs. 66/2003, il lavoratore non è assoggettato a limitazioni con riferimento la quantificazione dell'orario di lavoro. Si precisa, peraltro, che l'orario di riferimento praticato nell'ufficio/sede/reparto al quale è assegnato e rispetto al quale si richiede il coordinamento delle proprie prestazioni è il seguente: ...".

²⁵ Nel caso il lavoratore fosse applicato a **lavorazioni a turni** o si ravvisasse comunque la necessità di prefigurare allo stesso, a fini probatori, tale occasione, potrebbe essere inserita la seguente formula: "L'azienda si riserva la facoltà di inserirLa in lavoro a turni con impiego articolato anche su tutti i giorni della settimana, fermi restando i riposi a norma di legge e di contrattazione collettiva".

²⁶ Indicare la programmazione dell'orario normale di lavoro, con riferimento ai giorni e alla distribuzione delle ore, con indicazione anche dell'inizio e della fine della prestazione.

²⁷ Indicare gli articoli del CCNL che disciplinano l'orario normale di lavoro, nonché il lavoro straordinario.

²⁸ Confindustria ritiene che si possano indicare i seguenti articoli riportati in tabella.

Se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato (lett. p),

Il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

- 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
- 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore e' tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
- 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;

Il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto (lett. q)

CCNL applicato: CCNL ... del ... (di cui si allega copia alla presente lettera)²⁹, sottoscritto da ...³⁰

Al presente rapporto di lavoro si applicano anche i contratti collettivi di secondo livello (territoriali e/o aziendali) , di seguito elencati, dei quali può prendere visione presso l'ufficio ... (es. Risorse umane)

- ...³¹, sottoscritto da ...
- ..., sottoscritto da ...

Enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso (lett. r)

Istituto	Riferimenti normativi	Riferimenti CCNL	Contratto o regolamento aziendale o contratto territoriale
Enti e istituti (anche di fonte contrattuale) che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso	Inps, Inail,		

Elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (lett. s)

Qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati, l'art. 1-bis del D.Lgs. 152/1997, introdotto dal D.Lgs. 104/2022, ha previsto ulteriori obblighi informativi, ossia:

²⁹ Il comma 6-bis dell'art.1 del D.Lgs. n.152/1997, come modificato dall'art.26 del D.L. n.48/2023, prevede che "Ai fini della semplificazione degli adempimenti di cui al comma 1 del presente articolo e della uniformità delle comunicazioni, il datore di lavoro è tenuto a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche mediante pubblicazione sul sito web, i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali, nonché gli eventuali regolamenti aziendali applicabili al rapporto di lavoro". Si ricorda inoltre che numerosi CCNL, e tra essi i più diffusi, prevedono la consegna al lavoratore di una copia dei medesimi contratti all'atto dell'assunzione.

³⁰ Indicare le parti che lo hanno sottoscritto.

³¹ Elencare i contratti collettivi di secondo livello (territoriali e/o aziendali).

“1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente 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. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all' articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni:

a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;

b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;

c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;

d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;

e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;

f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

[...]

8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

[...]"

Per la disciplina di dettaglio dei diversi istituti si rinvia al CCNL applicato contestualmente consegnato [eventuale: nonché ad altri documenti aziendali che vengono contestualmente consegnati al lavoratore] e all'ufficio del personale, in persona di ..., per le ulteriori precisazioni e documentazioni³².

Si precisa che i riferimenti a norme di legge, contratti collettivi e regolamenti aziendali sono da intendersi alla disciplina per tempo esistente, quindi modificabile.

L'azienda

(Timbro e firma)

Per presa visione

(Il lavoratore)

³² L'INL, con la circolare 4\2022 ha chiarito che: “... fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), 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”.

Ulteriori disposizioni previste dal D.lgs. n. 152/1997, così come modificato dal D.lgs. n. 104/2022:

ULTERIORI OBBLIGHI INFORMATIVI NEL CASO DI UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTORIZZATI:

Qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati, l'art. 1-bis del D.lgs. n. 152/1997, introdotto dal D.lgs. n. 104/2022, come modificato dal D.L. n. 48/2023, ha previsto ulteriori obblighi informativi, ossia:

“1. Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente 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. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al lavoratore, unitamente alle informazioni di cui all' articolo 1, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, le seguenti ulteriori informazioni:

- a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;*
- b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;*
- c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;*
- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;*
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;*
- f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché' gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.*

[...]

8. Gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale.

[...]”

MODIFICA DEGLI ELEMENTI DEL CONTRATTO DOPO L'ASSUNZIONE: si ricorda che, ai sensi dell'art. art. 3 del D.lgs. n. 152/1997, così come modificato dal D.lgs. n. 104/2022, il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli artt. 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

SANZIONI: il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi di cui agli artt. 1, 1-bis, 2, 3, 5, co. 2, del D.lgs. n. 152/1997, così come modificato dal D.lgs. n. 104/2022, all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti di cui alla L. 689/1981, applica la sanzione prevista all'art. 19, co. 2, del D.lgs. n. 276/2003³³.

³³ La violazione degli obblighi di cui all'articolo 1, commi da 1 a 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, è punita con la **sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato**. In caso di violazione degli obblighi di cui all'articolo 1-bis, commi 2, 3, secondo periodo, 5 del medesimo decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, si applica, per ciascun mese di riferimento, la **sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 750 euro**, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196 e successive modificazioni. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la **sanzione amministrativa è da 400 a 1.500 euro**. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la **sanzione amministrativa è da 1.000 a 5.000 euro** e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta. In caso di violazione degli obblighi di cui al comma 6, secondo periodo, del medesimo articolo 1-bis si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la **sanzione amministrativa pecuniaria da 400 a 1.500 euro**.