

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
<b>SEZIONE 1 Informazioni utili all'instaurazione del contratto</b> <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.7, Titolo I del CCNL applicato, è possibile richiedere al lavoratore l'effettuazione di missioni o trasferte.  <b>Lavoro agile</b> (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.

Art. 2, Titolo I

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

Livello	Durata ordinaria
D1, D2 e C1	1 mese e 1/2
C2, C3 e B1	3 mesi
B2, B3 e A1	6 mesi

I periodi di prova sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Nel caso di assunzione entro 12 mesi dalla scadenza dell'ultimo contratto, ovvero di trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori che abbiano prestato presso la stessa azienda attività lavorativa per lo svolgimento delle medesime mansioni sia in esecuzione di uno o più rapporti a termine che di uno o più contratti di somministrazione di manodopera, per un periodo complessivamente superiore al periodo di prova stabilito per il rispettivo livello di inquadramento non può essere previsto il periodo di prova. Nel caso di periodi più brevi la durata della prova è ridotta nella stessa misura.

Al fine di poter usufruire delle riduzioni sopra riportate i lavoratori di cui ai punti a) e b) dovranno presentare all'azienda, al momento dell'assunzione, gli attestati o i certificati di lavoro atti a documentare i compiti e le funzioni svolte nelle precedenti occupazioni.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 1 del presente Titolo, e non è

			<p>ammessa né la protrazione, né la rinnovazione, salvo quanto previsto dal comma successivo.</p> <p>Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.</p> <p>Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.</p> <p>Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.</p> <p>Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso.</p> <p>Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.</p>
1.8	RETRIBUZIONE	X	<p>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.</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> <p>Art. 4, Titolo I          La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese.</p>

			<p>Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse.</p> <p>All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.</p> <p>Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.</p> <p>Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore del suindicato lavoratore gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tale caso detto lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.</p>
1.9	PROGRAMMAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO	X	<p>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.</p> <p>Ad esempio, indicare l'orario di lavoro aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orario di apertura e chiusura attività (con eventuale differenziazione per categorie o reparti);</li> <li>- eventuale presenza di lavoro su turni, diurni o notturni;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Definizione dell'orario di lavoro aziendale:</p>

		<p>- Orario di apertura e chiusura attività (con eventuale differenziazione per categorie o reparti)</p> <p>- eventuale presenza di lavoro su turni, diurni o notturni.</p> <p>CONTRATTAZIONE NAZIONALE:          Art.5, Titolo III          Durata massima settimanale del lavoro ordinario: 40 ore. Può essere calcolata anche come durata media in un periodo non superiore a 12 mesi, secondo quanto previsto dal CCNL in relazione all'orario plurisetimanale.</p> <p>Per gli impianti che richiedono un lavoro ininterrotto di 7 giorni alla settimana, la durata normale dell'orario di lavoro risulterà da una media plurisetimanale con un massimo di 48 ore settimanali.</p> <p>Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, fatta eccezione per quanto previsto dal CCNL in relazione all'orario plurisetimanale e per il personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale; per il personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti; per il personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti; per il personale che lavora a turni.</p> <p>Nei casi di cui sopra sarà disposto in modo che a questi lavoratori sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.</p> <p>TURNAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO</p> <p>Art.5, Titolo III</p> <p>I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.</p> <p>Con decorrenza dal 1° luglio 1978 tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscono nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause</p>
--	--	--

		<p>retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione.</p> <p>Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addvenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione od al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui innanzi potrà essere eccezionalmente prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero determinato in applicazione del comma terzo, saranno considerate straordinarie e come tali retribuite.</p> <p>Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.</p> <p>I lavoratori partecipanti ai turni dovranno alternarsi nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne. Quando l'assegnazione a turni svolgentisi anche in ore notturne costituisca una innovazione, sarà consentito al lavoratore di richiedere l'accertamento sanitario in ordine alla sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.</p>
1.10	LAVORO STRAORDINARIO	<p>Riportare il dettaglio della contrattazione collettiva di primo e secondo livello di riferimento</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>

		<p>Art.7 Titolo III</p> <p>È considerato straordinario l'attività svolta oltre il normale orario di lavoro.                  Fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'articolo 5 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore.</p> <p>Le ore di lavoro straordinario devono essere preventivamente autorizzate dal datore di lavoro.</p> <p>Le maggiorazioni:</p> <table border="1" data-bbox="983 786 1444 1713"> <thead> <tr> <th></th> <th>Lavoro non a turni</th> <th>Lavoro a turni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prime 2 ore</td> <td>25%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Ore successive</td> <td>30%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Notturno fino alle ore 22</td> <td>20%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Notturno oltre le ore 22</td> <td>30%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>Festivo</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Festivo, riposo compensativo</td> <td>10%</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Straordinario festivo</td> <td>55%</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>Str. Festivo, riposo compensativo</td> <td>35%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Str. Notturno (prime 2 ore)</td> <td>50%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>Str. Notturno (ore successive)</td> <td>50%</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Notturno festivo</td> <td>60%</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>Notturno festivo, riposo compensativo</td> <td>35%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>Str. notturno festivo</td> <td>75%</td> <td>65%</td> </tr> <tr> <td>Str. Notturno festivo, riposo compensativo</td> <td>55%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>		Lavoro non a turni	Lavoro a turni	Prime 2 ore	25%	25%	Ore successive	30%	30%	Notturno fino alle ore 22	20%	15%	Notturno oltre le ore 22	30%	15%	Festivo	50%	50%	Festivo, riposo compensativo	10%	10%	Straordinario festivo	55%	55%	Str. Festivo, riposo compensativo	35%	35%	Str. Notturno (prime 2 ore)	50%	40%	Str. Notturno (ore successive)	50%	45%	Notturno festivo	60%	55%	Notturno festivo, riposo compensativo	35%	30%	Str. notturno festivo	75%	65%	Str. Notturno festivo, riposo compensativo	55%	50%
	Lavoro non a turni	Lavoro a turni																																													
Prime 2 ore	25%	25%																																													
Ore successive	30%	30%																																													
Notturno fino alle ore 22	20%	15%																																													
Notturno oltre le ore 22	30%	15%																																													
Festivo	50%	50%																																													
Festivo, riposo compensativo	10%	10%																																													
Straordinario festivo	55%	55%																																													
Str. Festivo, riposo compensativo	35%	35%																																													
Str. Notturno (prime 2 ore)	50%	40%																																													
Str. Notturno (ore successive)	50%	45%																																													
Notturno festivo	60%	55%																																													
Notturno festivo, riposo compensativo	35%	30%																																													
Str. notturno festivo	75%	65%																																													
Str. Notturno festivo, riposo compensativo	55%	50%																																													
1.11	LAVORO SUPPLEMENTARE	<p>Riportare il dettaglio della contrattazione collettiva di primo e secondo livello di riferimento</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</p>																																													

			<p>disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.</p> <p>Art.4, Sezione Quarta, Titolo I</p> <p>Consentito in riferimento a specifiche esigenze organizzative, produttive o amministrative fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50% della normale prestazione annua a tempo parziale; maggiorazione del 10%.</p> <p>Per le prestazioni eccedenti tale limite annuo la maggiorazione sarà pari al 20%</p>
1.12	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO CARATTERIZZATO DA MODALITA' ORGANIZZATIVE IN GRAN PARTE O INTERAMENTE IMPREVEDIBILI		<p>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.</p> <p>Specificare le modalità di comunicazione ai lavoratori.</p>
1.13	UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATO		<p>Scegliere una delle seguenti opzioni:</p> <p>a. L'azienda <b>non</b> utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato</p> <p>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.</p>
<p><b>SEZIONE 2 Informazioni aggiuntive per la corretta gestione del rapporto di lavoro</b>  <i>Art. 1 c. 3 d.lgs. n. 152/1997 (entro 1 mese dall'inizio della prestazione lavorativa)</i></p>			
2.1	FORMAZIONE OBBLIGATORIA E AZIENDALE		<p><b>SICUREZZA SUL LAVORO – FORMAZIONE</b></p> <p>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]</p>
2.2			<p><b>SICUREZZA SUL LAVORO – ADDESTRAMENTO</b></p> <p>Eventuale e riferita a specifiche mansioni.</p>



			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			<p><b>FORMAZIONE PROFESSIONALE</b></p> <p>Eventuale attività formativa organizzata dall'azienda anche per il tramite dei fondi 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> <p>Art. 7, Titolo IV</p> <p>Eventuale. In tal caso l'azienda metterà a disposizione un catalogo formativo per la formazione professionalizzante del lavoratore entro <b>XX</b> giorni dalla data d'assunzione.</p> <p>È possibile prevedere accettazione di richieste di partecipazione a corsi di formazione da parte del lavoratore, previa stipula di patto di stabilità</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>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>

		<p>Art.10, TITOLO III</p> <table border="1" data-bbox="992 264 1442 434"> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Periodo</th> </tr> <tr> <td>Fino a 10 anni</td> <td>4 settimane</td> </tr> <tr> <td>Da 10 a 18 anni</td> <td>4 settimane più 1 giorno</td> </tr> <tr> <td>Oltre 18 anni</td> <td>5 settimane</td> </tr> </table> <p>ogni settimana dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.      Il periodo di ferie consecutive e collettive non potrà eccedere le 3 settimane.      Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori migranti, le aziende con più di 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 3% dei lavoratori in forza, e le aziende fino a 150 dipendenti, nell'ambito della percentuale massima del 2%, valuteranno positivamente l'accoglimento delle richieste, secondo l'ordine cronologico di presentazione, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ore di ferie, anche degli altri permessi previsti dal Ccnl.</p>	Anzianità	Periodo	Fino a 10 anni	4 settimane	Da 10 a 18 anni	4 settimane più 1 giorno	Oltre 18 anni	5 settimane
Anzianità	Periodo									
Fino a 10 anni	4 settimane									
Da 10 a 18 anni	4 settimane più 1 giorno									
Oltre 18 anni	5 settimane									
2.5	DURATA E MODALITA' DI ACCESSO AGLI ALTRI CONGEDI RETRIBUITI CUI HA DIRITTO IL LAVORATORE	<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> <p>Si rimanda ai seguenti articoli del CCNL:</p> <p>TITOLO VI - ASSENZE, PERMESSI E TUTELE      Art. 1. - Infortuni sul lavoro e malattie professionali      Art. 2 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro      Art. 3 - Congedo matrimoniale      Art. 4 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio      Art. 5 - Congedi parentali      Art. 6 - Servizio militare, servizio di volontariato civile e di cooperazione allo sviluppo      Art. 7 - Formazione Continua      Art. 8 - Diritto allo studio      Art. 9 - Congedi per la formazione</p>								

			<p>Art. 10 - Permessi per eventi e cause particolari ed ex articolo 33, legge n. 104/1992</p> <p>Art. 11 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari</p> <p>Art. 12 - Misure per le donne vittime di violenza di genere</p> <p>Art. 13 - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza</p> <p>Art. 14 - Assenze e permessi</p> <p>Art. 15 - Anzianità dei lavoratori</p>
2.6	PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO IN CASO DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO O DEL LAVORATORE		<p><b>DIMISSIONI</b></p> <p>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>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> <p>Per i termini ed il preavviso si rimanda al punto 2.7</p>
2.7			<p><b>LICENZIAMENTO</b></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> <p>I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo. La Parte che risolve il rapporto senza osservare i predetti</p>

			termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.																				
			<table border="1"> <tr> <td>Anzianità</td> <td>liv. B2, B3, A1 (ex cat. 6, 7 e 8)</td> <td>liv. C2, C3 (ex cat. 4 e 5)</td> <td>liv. D1, D2, C1 (ex cat. 2, 3 e 3S)</td> <td>Ex categoria 1</td> </tr> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> <td>10 giorni</td> <td>7 giorni</td> </tr> <tr> <td>Da 5 a 10 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>20 giorni</td> <td>15 giorni</td> </tr> <tr> <td>Oltre 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>2 mesi e 15 giorni</td> <td>1 mese</td> <td>20 giorni</td> </tr> </table>	Anzianità	liv. B2, B3, A1 (ex cat. 6, 7 e 8)	liv. C2, C3 (ex cat. 4 e 5)	liv. D1, D2, C1 (ex cat. 2, 3 e 3S)	Ex categoria 1	Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni	Da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni	Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese	20 giorni
Anzianità	liv. B2, B3, A1 (ex cat. 6, 7 e 8)	liv. C2, C3 (ex cat. 4 e 5)	liv. D1, D2, C1 (ex cat. 2, 3 e 3S)	Ex categoria 1																			
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	10 giorni	7 giorni																			
Da 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	20 giorni	15 giorni																			
Oltre 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese	20 giorni																			
2.8			<p><b>RISOLUZIONE DURANTE PERIODO DI PROVA</b></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> <p>Per i termini di risoluzione in periodo di prova si rimanda al punto 1.7</p>																				
2.9	CCNL APPLICATO	X	Il CCNL applicato è Metalmeccanica Industria, stipulato in data 05.02.2021, con scadenza della parte normativa ed economica il 30.06.2024, siglato da Federmeccanica, Assisital, Fim-Cisl, Uilm-Uil, Fiom-Cgil																				
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		<b>INPS</b> Riceve contributi previdenziali a tutela di malattia, maternità/paternità, pensione																				
2.12			<b>INAIL</b> Riceve contributi assistenziali a tutela di infortuni e malattie professionali																				
2.13			<b>ENTI DA CCNL</b>  In alternativa, come previsto dalla Circolare INL n. 4/2022, la relativa																				

Carta intestata azienda  
Informativa ai sensi del d.lgs. n. 152/1997  
CCNL Metalmeccanica Industria



			<p>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> <p>Art. 16, Titolo IV Metasalute: ha lo scopo di riconoscere prestazioni sanitarie integrative rispetto a quelle garantite dal Servizio sanitario pubblico a favore dei lavoratori iscritti.</p> <p>Art.15, Titolo IV Fondo Cometa: fondo di previdenza integrativa e complementare di settore.</p>
--	--	--	---

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)