

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 o assunzione congiunta, se non già presente nel contratto individuale.
1.2	LUOGO DI LAVORO	X	Il luogo di lavoro si intende stabile. Ai sensi dell'art. 55 del CCNL applicato, è possibile richiedere al lavoratore l'effettuazione di missioni o trasferte.  Per la regolamentazione di trasferte e missioni è necessario far riferimento alla Contrattazione Collettiva Provinciale.  <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	<i>Verificare la Contrattazione Collettiva Provinciale.</i>
1.4	INQUADRAMENTO (QUALIFICA/LIVELLO/MANSIONE)	X	<i>Verificare la Contrattazione Collettiva Provinciale.</i>
1.5	DATA DI INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO	X	Inserire la durata laddove trattasi di contratto di lavoro a tempo determinato, stagionale e per gli operai avventizi.
1.6	TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	X	Il CCNL regola il contratto a tempo indeterminato (OTI), il contratto a termine (OTD) e le attività a carattere stagionale e avventizie.
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

			<p>prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.</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><b>Art. 15 CCNL</b>          L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:          - 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area 1<sup>a</sup>;          - 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area 2<sup>a</sup>;          - 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area 3<sup>a</sup>.</p> <p>L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.</p> <p>Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.          Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.</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><i>Verificare la Contrattazione Collettiva Provinciale.</i></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><b>ART. 49 CCNL</b>                  Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:                  1) salario contrattuale, definito dai contratti provinciali secondo i criteri di cui all'art. 31 e fissato per singole figure o per gruppi di figure;                  2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;                  3) Terzo Elemento per gli operai a tempo determinato.</p> <p>L'ex salario integrativo provinciale, nella misura stabilita dai contratti integrativi provinciali vigenti all'atto della stipula del presente C.C.N.L. è congelato in cifra. Esso è elemento costitutivo del salario contrattuale e potrà essere conglobato all'atto del rinnovo del contratto provinciale.</p> <p>Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:</p> <table border="1" data-bbox="981 1176 1444 1713"> <tr> <td>- festività nazionali e infrasettimanali:</td> <td>5,45%;</td> </tr> <tr> <td>- ferie:</td> <td>8,33%;</td> </tr> <tr> <td>- tredicesima mensilità:</td> <td>8,33%;</td> </tr> <tr> <td>- quattordicesima mensilità:</td> <td>8,33%;</td> </tr> <tr> <td>- totale:</td> <td>30,44%.</td> </tr> </table> <p>La misura del terzo elemento, in percentuale, è calcolata sul salario contrattuale così come definito dal contratto provinciale.</p> <p>Al momento della conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato di cui all'art. 23, gli operai acquisiscono il diritto al trattamento economico e normativo</p>	- festività nazionali e infrasettimanali:	5,45%;	- ferie:	8,33%;	- tredicesima mensilità:	8,33%;	- quattordicesima mensilità:	8,33%;	- totale:	30,44%.
- festività nazionali e infrasettimanali:	5,45%;											
- ferie:	8,33%;											
- tredicesima mensilità:	8,33%;											
- quattordicesima mensilità:	8,33%;											
- totale:	30,44%.											

			<p>previsto dal presente contratto per gli operai a tempo indeterminato. Pertanto, dallo stesso momento non è più dovuto ai predetti operai il terzo elemento.</p> <p>I salari contrattuali definiti dai contratti provinciali possono essere mensili o giornalieri od orari a secondo dei tipi di rapporto.</p> <p>I contratti provinciali fisseranno altresì, in relazione alle consuetudini locali, le modalità ed il periodo di pagamento dei salari: a giornata, a settimana, a quindicina, a mese.</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><b>Art. 34 CCNL</b>  L'orario di lavoro è stabilito in 39 ore settimanali pari ad ore 6,30 giornaliere e riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale. Per l'organizzazione del lavoro si rinvia al punto 2.01 della presente nota informativa.</p> <p><b>Art. 47 CCNL</b>  I contratti provinciali di lavoro dovranno individuare soluzioni atte ad assicurare ai lavoratori a tempo indeterminato l'effettivo godimento dei riposi, delle ferie e delle festività ed alle aziende la continuità dell'attività produttiva. A tal fine saranno considerate la realtà del mercato del lavoro, l'organizzazione di turni di lavoro, squadre di sostituti ed ogni altra possibile misura atta allo scopo, compresa quella della integrazione, ove</p>

		<p>necessario e possibile, del carico di manodopera aziendale.</p> <p>Alla soluzione dei problemi suindicati contribuiranno con studi e proposte anche gli Osservatori provinciali che dedicheranno ai problemi specifici esami ai sensi dell'art. 9.</p> <p>I contratti provinciali di lavoro dovranno, altresì, individuare soluzioni atte ad assicurare l'assunzione di manodopera alle imprese plurifamiliari diretto-coltivatrici costituite nella forma di società di persone con personalità giuridica e che abbiano come fine l'esercizio in comune di attività inerenti la coltivazione dei fondi o gli allevamenti di bestiame o le collaborazioni interaziendali.</p>
1.10	LAVORO STRAORDINARIO	<p>Riportare il dettaglio della contrattazione collettiva di primo e secondo livello di riferimento</p> <p><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></p> <p><b>Art. 42 CCNL</b> <i>(Verificare anche Contrattazione Collettiva Provinciale)</i></p> <p>Si considera:</p> <p>a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;</p> <p>b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 40;</p> <p>c) lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 20:00 alle ore 6:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora solare e dalle ore 22:00 alle ore 5:00, nei periodi in cui è in vigore l'ora legale.</p> <p>I limiti del lavoro notturno al coperto debbono essere stabiliti nei contratti provinciali.</p> <p>Il lavoro straordinario non potrà superare le tre ore giornaliere e le diciotto settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.</p> <p>Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 300 ore.</p>

		<p>Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:</p> <table border="1" data-bbox="981 264 1449 663"> <tr> <td>- lavoro straordinario:</td> <td>25%;</td> </tr> <tr> <td>- lavoro festivo:</td> <td>35%;</td> </tr> <tr> <td>- lavoro notturno:</td> <td>40%;</td> </tr> <tr> <td>- lavoro straordinario festivo:</td> <td>40%;</td> </tr> <tr> <td>- lavoro festivo notturno:</td> <td>45%.</td> </tr> </table> <p>Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione: salario contrattuale ed eventuali generi in natura, come definito all'art. 49.</p> <p>Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie.</p> <p>Per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%.</p> <p>Per speciali lavori da eseguirsi di notte e nei giorni festivi, quali ad esempio le attività agrituristiche e di acquacoltura, la vendita diretta, gli eventi e le attività promozionali, le fattorie sociali e le fattorie didattiche i contratti provinciali possono stabilire un'adeguata particolare tariffa, in luogo delle maggiorazioni previste dal presente articolo.</p> <p>È consentito ai lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro straordinario di optare per il percepimento delle sole maggiorazioni previste, maturando correlativamente il diritto a riposi compensativi delle prestazioni effettuate, equivalenti sul piano dei costi, da utilizzare compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e del mercato entro i termini, nelle quote e con le modalità definite dalla contrattazione provinciale (banca delle ore).</p> <p>Qualora si renda impossibile il godimento dei riposi entro i termini previsti, al lavoratore deve essere corrisposta comunque la retribuzione ordinaria per le ore accantonate nella banca ore e non fruite.</p>	- lavoro straordinario:	25%;	- lavoro festivo:	35%;	- lavoro notturno:	40%;	- lavoro straordinario festivo:	40%;	- lavoro festivo notturno:	45%.
- lavoro straordinario:	25%;											
- lavoro festivo:	35%;											
- lavoro notturno:	40%;											
- lavoro straordinario festivo:	40%;											
- lavoro festivo notturno:	45%.											

1.11	LAVORO SUPPLEMENTARE	<p>Riportare il dettaglio della contrattazione collettiva di primo e secondo livello di riferimento</p> <p><i>Verificare anche Contrattazione Collettiva Provinciale</i></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><b>Art. 17 CCNL (Verificare Contrattazione Collettiva Provinciale)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• È consentita la prestazione di lavoro supplementare ove sia giustificata da esigenze organizzative o produttive aziendali.</li> <li>• Il lavoro supplementare non deve superare, nell'anno, la misura del 25% rispetto all'orario ridotto concordato, con una maggiorazione del 15%. In caso di superamento del limite di cui al periodo precedente, le ore di lavoro prestate oltre tale limite sono retribuite con la maggiorazione del 35%.</li> <li>• È anche consentito lo svolgimento di ore di lavoro straordinario in relazione alle giornate di attività lavorativa nel limite massimo di 2 ore giornaliere e, comunque, nel rispetto del limite massimo previsto dal contratto collettivo di lavoro, riproporzionato in base alla ridotta durata della prestazione lavorativa. Tali prestazioni lavorative straordinarie saranno retribuite in base alla disciplina contrattuale vigente.</li> </ul>
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> <p><b>Art. 44 CCNL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nel caso di interruzioni dovute a causa di forza maggiore nonché a ragioni di carattere tecnico e organizzativo, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo ed in quanto il datore di lavoro abbia disposto che l'operaio rimanga nell'azienda a sua disposizione.</li> <li>• Per l'operaio a tempo indeterminato i contratti provinciali di lavoro potranno disciplinare il recupero delle ore non lavorate a causa di intemperie. Nel rispetto delle leggi vigenti tale recupero dovrà effettuarsi entro quindici giorni dal verificarsi dell'evento, nel limite massimo di due ore giornaliere e dodici ore settimanali.</li> <li>• Nelle aziende ove si faccia luogo al recupero, non trova applicazione la norma dell'art. 8 della legge 8.8.1972, n. 457.</li> </ul>
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>
<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>			
2.1	FORMAZIONE AZIENDALE OBBLIGATORIA E		<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> <p><i>Verificare anche disposizioni della Contrattazione Collettiva Provinciale</i></p>
2.2			



			<p><b>SICUREZZA SUL LAVORO – ADDESTRAMENTO</b>          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.</p> <p><i>Verificare anche disposizioni della Contrattazione Collettiva Provinciale</i></p>
2.3			<p><b>FORMAZIONE PROFESSIONALE</b>          Eventuale attività formativa organizzata dall'azienda anche per il tramite dei fondi interprofessionali per la formazione continua obbligatoria.</p> <p><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></p> <p><i>Verificare anche disposizioni della Contrattazione Collettiva Provinciale</i></p>
2.4	<b>DURATA E MODALITÀ DI ACCESSO AL CONGEDO PER FERIE</b>		<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><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></p> <p><b>ART 36 CCNL – Ferie</b></p>

			<b>ART. 36 BIS CCNL – Ferie Solidali</b>
2.5	DURATA E MODALITA' 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> <p><b>ART. 37 CCNL –</b> Permessi formazione continua  <b>ART. 38 CCNL –</b> Permessi straordinari congedi parentali  <b>ART. 39 CCNL –</b> Permessi recupero scolastico  <b>ART. 40-41 CCNL –</b> Ex-Festività  <b>Art. 87 –</b> Permessi sindacali</p>
2.6	PROCEDURA, FORMA E TERMINI DEL PREAVVISO IN CASO DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO O DEL LAVORATORE		<p><b>DIMISSIONI</b>                  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> <p><i>Articolo 75 CCNL</i></p>

		<p><b>Dimissioni per giusta causa</b>                  L'operaio a tempo indeterminato può recedere dal rapporto di lavoro, senza preavviso, qualora si verifichi un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali e di legge da parte del datore di lavoro.</p> <p><b>ART. 76 CCNL</b>                  La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata a.r.                  I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un mese nel caso di dimissioni.</li> </ul> <p>In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.                  La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.</p>
2.7		<p><b>LICENZIAMENTO</b>                  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><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></p> <p><b>ART. 76 CCNL</b>                  La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata a.r.                  I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• due mesi nel caso di licenziamento;</li> </ul>

			<p>In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.</p> <p>La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.</p>
2.8			<p><b>RISOLUZIONE DURANTE PERIODO DI PROVA</b></p> <p>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> <p><b>ART. 15 CCNL</b></p> <p>L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area 1<sup>a</sup>;</li> <li>- 20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area 2<sup>a</sup>;</li> <li>- 14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'Area 3<sup>a</sup>.</li> </ul> <p>L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi.</p> <p>Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato.</p> <p>Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.</p>
2.9	CCNL APPLICATO	X	<p>Il CCNL applicato è --- stipulato in data ---, rinnovato il ---, siglato da ---</p> <p>Identificare chiaramente il CCNL applicato</p>

			Il CCNL applicato è Agricoltura Operati (OPI e OTD) stipulato in data 23.05.2022 con scadenza il 31.12.2025 e siglato da Confagricoltura Confederazione Generale Agricoltura Italiana, Confederazione Nazionale Coldiretti, CIA - Agricoltori Italiani e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil.
2.10	CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO (REGIONALE/PROVINCIALE/ AZIENDALE)		<p>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.</p> <p><i>Verificare Contrattazione Collettiva Provinciale</i></p>
2.11			<p><b>INPS</b>                  Riceve contributi previdenziali a tutela di malattia, maternità/paternità, pensione e infortuni.</p>
2.12			<p><b>INAIL</b>                  I premi assicurativi contro gli infortuni e le malattie professionali sono versati congiuntamente ai contributi Inps</p>
2.13	ENTI E ISTITUTI CHE RICEVONO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI		<p><b>ENTI DA CCNL</b>                  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.</p> <p><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></p> <p><b>Casse Extra legem:</b> ulteriore contribuzione per malattia e infortuni.</p> <p><b>F.I.S.A.</b> (Fondo DI Assistenza Sanitaria Integrativa): prestazioni integrative dell'assistenza pubblica con finalità sanitarie, antinfortunistiche e sociali, secondo le previsioni del relativo regolamento.</p> <p><b>E.B.A.N.</b> (Ente Bilaterale Agricolo Nazionale), con lo scopo di assicurare ed erogare prestazioni e trattamenti assistenziali.</p>

Carta intestata azienda  
Informativa ai sensi del d.lgs. n. 152/1997  
CCNL AGRICOLTURA OPERAI OTI-OTD



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)