

Lettera	Informazione	Quando va integrata	Nota pratica
h)	Durata del periodo di prova, se previsto	Se nel contratto è indicato solo che esiste il periodo di prova, ma non la durata o il criterio di calcolo	Meglio indicarla sempre direttamente nel contratto, perché non è tra le voci differibili al mese
n)	Importo iniziale della retribuzione o compenso, elementi costitutivi, periodo e modalità di pagamento	Se il contratto indica solo livello/CCNL ma non chiarisce retribuzione iniziale, elementi fissi, periodicità o modalità di pagamento	Dopo il Decreto Lavoro 2023 può essere gestita anche con rinvio a norma/CCNL, ma è prudente indicare almeno gli elementi retributivi individuali
o)	Programmazione dell'orario normale, condizioni dello straordinario, retribuzione dello straordinario e regole sui cambi turno	Se il contratto non contiene una disciplina sufficiente dell'orario applicato al singolo lavoratore	Il rinvio al CCNL aiuta, ma l'orario individuale va comunque reso chiaro
p)	Informazioni sui rapporti con organizzazione imprevedibile: variabilità, ore minime garantite, compenso per ore ulteriori, fasce di disponibilità, preavviso minimo e termine per annullamento incarico	Solo se il rapporto ha un'organizzazione del lavoro in tutto o in gran parte imprevedibile	Voce non ordinaria; serve soprattutto per rapporti a chiamata/forme con programmazione non prevedibile
q-bis)	Codice alfanumerico unico CNEL del CCNL applicato	Dal 1° maggio 2026, se non già indicato nel contratto/CO	Poiché la nuova lettera q-bis non rientra tra le voci differibili al mese, la tratterei prudenzialmente come informazione da rendere entro 7 giorni
s) / art.1-bis	Informazioni su sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati	Solo se il datore utilizza sistemi automatizzati rilevanti per assunzione, gestione, assegnazione mansioni, sorveglianza, valutazione, adempimento o cessazione del rapporto	Serve informativa specifica; non basta il generico rinvio al CCNL