

Gentile Cliente,

con la presente il Nostro Studio intende portarLa a conoscenza che il Decreto Legislativo. n. 104 del 27.06.2022 (G.U. n. 176 del 29.07.2022) in vigore dal 13.08.2022 (cosiddetto Decreto Trasparenza) prevede importanti novità relative alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili che vanno ulteriormente ad ampliare le informazioni da rendere obbligatoriamente al lavoratore.

Nonostante la norma etri in vigore dal 13.08.2022, anche per i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° Agosto 2022 e fino al 12 Agosto 2022, i lavoratori possono richiedere per iscritto al datore di lavoro e al committente un'integrazione delle informazioni; tale richiesta (pena l'applicazione della sanzione da 250,00 a 1.500,00 euro per ogni lavoratore interessato), dovrà trovare attuazione entro i successivi sessanta giorni.

Rapporti di lavoro interessati

Il decreto trova applicazione nei confronti dei:

- rapporti di lavoro subordinato, compreso quelli di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- collaborazioni etero-organizzate;
- collaborazioni coordinate e continuative;
- contratti di prestazione occasionale;
- rapporti di lavoro marittimo e della pesca, domestico e con le Pubbliche Amministrazioni;
- i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive.

Come si assolve al nuovo obbligo

L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (modello Unilav)

successivamente integrato con le ulteriori informazioni richieste dalla nuova normativa;

Cosa deve contenere il nuovo contratto individuale di lavoro

Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, le seguenti informazioni:

- l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori;
- il luogo di lavoro;
- la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro;
- la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;

- nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- la durata del periodo di prova, se previsto. Il periodo di prova non può essere superiore a 6 mesi (salva la durata inferiore prevista dai Contratti collettivi), deve essere stabilito in misura proporzionale per i contratti a tempo determinato, non può essere rinnovato per lo svolgimento delle stesse mansioni ed è prolungato automaticamente per eventi di malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- la 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;
- se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili (es. contratto di lavoro intermittente), non prevede un orario normale di lavoro programmato, 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 è 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;
- gli enti e gli 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;
- gli 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.

Termini

L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

Le informazioni eventualmente non contenute nel contratto individuale di lavoro o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro devono essere fornite per iscritto al lavoratore entro i **sette giorni** successivi all'inizio della prestazione lavorativa.

Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore **entro un mese** dall'inizio della prestazione lavorativa.

In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso,

una dichiarazione scritta contenente le informazioni obbligatorie, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

La prova della trasmissione o della ricezione delle informazioni deve essere conservata per un periodo non inferiore a 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

SANZIONI

Le infrazioni possono essere rilevate sia:

- in caso di Ispezioni e verifiche;
- sia a seguito di denuncia del lavoratore all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per la mancata, ritardata, incompleta o inesatto assolvimento degli obblighi informativi. Viene applicata la sanzione che va da euro 250,00 a euro 1.500,00 per ogni lavoratore interessato, soggetta a diffida ex art. 13 D.Lgs. n. 124/2004 (pagamento sanzione minima € 250,00).

Da tutto quanto sopra esposto, si evince l'importanza dei dati da comunicare al nostro Studio per dare corso alle assunzioni dei prestatori di lavoro nonché la sottoscrizione e conservazione della documentazione consegnata prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

Il nostro Studio resta a disposizione per qualsiasi informazione aggiuntiva.

Cordiali saluti