

CIRCOLARE INFORMATIVA N.09/2022

**A tutte le aziende clienti
LORO SEDI**

OGGETTO: Decreto Trasparenza - come cambia la lettera di assunzione

Il 29 Luglio 2022, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea", che va ad estendere la disciplina sul diritto d'informazione nei rapporti di lavoro, e introduce nuove tutele a favore dei lavoratori.

Le nuove disposizioni sono in vigore dal 13.08.2022 e, dunque, sono applicabili ai rapporti di lavoro instaurati a partire dalla stessa data nonché, per espressa previsione normativa, anche ai rapporti già instaurati al 1.08.2022. Per questi ultimi, tuttavia, i nuovi obblighi informativi devono essere assolti, ovvero i dati aggiornati o integrati, solo su richiesta scritta del lavoratore ed entro 60 giorni.

Rimane comunque fermo, anche in assenza della richiesta del lavoratore, il riconoscimento dei nuovi diritti e tutele.

Ambito di applicazione . Art.1

L'ambito di applicazione della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro si estende a:

- contratti di lavoro subordinato, ivi compresi quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- contratti di lavoro somministrato;
- contratti di lavoro intermittente;
- rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente;
- contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- contratti di prestazione occasionale;
- contratti di lavoro con lavoratori marittimi e lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- contratti di lavoro domestico.

Sono esclusi dall'applicazione del Decreto:

- i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del Codice Civile e rapporti di lavoro autonomo in relazione ad enti sportivi professionistici e dilettantistici (D.Lgs.36/2021), purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 40, n.3 c.p.c;

- i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. È considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo di imprese. La presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro;
- i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi.

Modalità di comunicazione delle informazioni. Art. 3

Il datore di lavoro dovrà comunicare a ciascun lavoratore "in modo chiaro e trasparente" ed in formato cartaceo oppure elettronico le informazioni previste dal Decreto. Le medesime informazioni dovranno inoltre essere conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro dovrà conservarne la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Contenuto delle informazioni da comunicare. Art. 4

Gli obblighi informativi riguardano:

- l'identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori;
- il luogo di lavoro. 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;
- 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 dello stesso;
- nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici;
- la durata del periodo di prova, se previsto;
- 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, 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;

- se il rapporto di lavoro non prevede un orario normale di lavoro programmato, il Datore informa il Lavoratore circa: 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, le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative, il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro.

Nel caso di utilizzo, da parte del datore di lavoro, di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, il datore di lavoro è tenuto ad informare il lavoratore ed a fornire, unitamente alle informazioni generali sopra riportate, le seguenti ulteriori informazioni:

- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati;
- gli scopi, le finalità, la logica ed il funzionamento dei sistemi;
- le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare tali sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate;
- il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi.

Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 152/1997 (come modificato dal Decreto), concernente le prestazioni di lavoro all'estero, difatti, il datore di lavoro che distacca in uno Stato membro o in uno Stato terzo un lavoratore nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, tra le altre le seguenti informazioni:

- il Paese o i Paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
- la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
- le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
- ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
- la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
- le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
- l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.

Il Decreto prevede, inoltre, che il datore di lavoro dovrà comunicare per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi concernenti il rapporto di lavoro che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.

L'obbligo di informazione dovrà essere assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e comunque prima dell'inizio dell'attività lavorativa, dell'apposita informativa insieme al contratto individuale di lavoro redatto per iscritto e della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Prova dell'avvenuto adempimento dovrà essere conservata fino a 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro (vi consigliamo quindi di avere cura di far firmare ai lavoratori i contratti di lavoro, prima dell'inizio della prestazione e di conservarli per la durata di almeno 5 anni dopo la conclusione del rapporto).

In caso di inadempimento degli obblighi informativi, potrete subire sanzioni da € 250,00 a € 1.500,00 per ogni lavoratore interessato.

Ulteriori modifiche a disposizioni legislative. Art. 5

Il contratto di lavoro intermittente deve contenere i seguenti elementi:

- la natura variabile della programmazione del lavoro e le ipotesi che ne consentono la realizzazione (condizioni soggettive o oggettive);
- il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite, nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

Durata massima del periodo di prova. Art. 7

Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dai contratti collettivi applicabili. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale (e quindi inferiore) alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo del contratto per lo svolgimento delle medesime mansioni, il rapporto di lavoro non potrà essere soggetto ad un nuovo periodo di prova. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio o congedi obbligatori, il periodo di prova sarà prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Cumulo di impieghi. Art. 8

Fermo l'obbligo di fedeltà previsto dall'art. 2105 c.c, il datore di lavoro non potrà vietare al lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario che sia al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, salvo che sussista una delle seguenti condizioni:

- un pregiudizio per la salute e la sicurezza, anche in tema di durata dei riposi;
- il caso in cui la diversa attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà.

Prevedibilità minima del lavoro. Art. 9

Qualora, data la tipologia del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro sia imprevedibile (tipico in molti Pubblici Esercizi), il datore di lavoro non potrà imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrano entrambe le seguenti condizioni:

- il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati;
- il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con un ragionevole periodo di preavviso.

Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni, ha il diritto di rifiutare di svolgere la prestazione lavorativa, senza subire alcun pregiudizio, anche di natura disciplinare.

Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili. Art. 10

Si introduce un diritto del lavoratore, a determinate condizioni, di richiedere una forma di lavoro più stabile. Il lavoratore che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro, potrà chiedere il riconoscimento di una forma di lavoro con condizioni più prevedibili e stabili (se disponibile). Il lavoratore che abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno sei mesi dalla precedente. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore, il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata.

Formazione obbligatoria. Art. 11

Nel caso in cui la legge o il contratto di lavoro individuale o collettivo prevedano l'erogazione ai lavoratori di attività di formazione, la stessa dovrà considerarsi come orario di lavoro e, ove possibile, dovrà svolgersi durante lo stesso. Tale 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 le previsioni di legge o di contrattazione collettiva.

Il nostro Studio paghe sta lavorando per integrare tutti i futuri contratti di assunzione, come previsto dal citato Decreto. Rimaniamo come sempre a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento a riguardo.

Vi invio i miei migliori saluti.

Fornaci di Barga, 09 agosto 2022

Dott. Lucchesi Giuseppe