

Spett.le società
Amm.ne del Personale

Assago, 3 agosto 2022

Decreto Trasparenza: aggiornate le informazioni nel contratto di lavoro

Sulla G.U. n. 176 del 29 Luglio 2022 è stato pubblicato il Decreto Legislativo 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".

Il decreto Legislativo in parola disciplina il diritto di informazione trasparente ed accessibile sugli elementi essenziali del rapporto e sulle condizioni di lavoro che si applicano a tutti i rapporti di lavoro, con alcune eccezioni.

Di seguito si illustrano sinteticamente le principali novità informative introdotte dal provvedimento di cui sopra.

Ambito di applicazione	<ol style="list-style-type: none">1. Contratti di lavoro subordinato, anche agricolo, marittimo, lav. Domestico (tempo ind. E determinato; anche parziale);2. lavoro in somministrazione;3. contratto di lavoro intermittente;4. rapporto di collaborazione etero-organizzata dal committente;5. collaborazione coordinata e continuativa;6. contratto di prestazione occasionale;7. rapporto di lavoro con la P.A. <p><u>ESCLUSIONI:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>lavoro autonomo ai sensi dell'art. 2222 e 2229 cc (se non riconducibili alla cococo);</i>• <i>i rapporti di breve durata (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 rif. Di quattro settimane consecutive);</i>• <i>rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;</i>• <i>rapporti di lavoro familiare;</i>• <i>rapporto delle rappresentanze diplomatiche;</i>• <i>rapporto dei magistrati ordinari.</i>
-------------------------------	--

Modalità di comunicazione delle informazioni	<p>Il datore di lavoro è tenuto a comunicare a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente, completo, conforme agli standard di accessibilità, le informazioni sul rapporto di lavoro, in formato cartaceo (consegna del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto) o elettronico (consegna di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro telematica ai servizi per l'impiego – in tal caso, le informazioni obbligatorie non contenute nella comunicazione telematica devono essere fornite per iscritto entro sette giorni successivi l'inizio della prestazione di lavoro).</p> <p>Le informazioni devono essere conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore ne conserva la prova della trasmissione e/o ricezione.</p>
Obblighi di informazione sul rapporto di lavoro	<p>Cosa deve essere comunicato al lavoratore nelle modalità di cui sopra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identità delle parti • il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo fisso o predominante, il datore comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il luogo di lavoro; • la sede o il domicilio del datore di lavoro • l'inquadramento, il livello la qualifica del lavoratore o in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro; • la data di inizio del rapporto di lavoro; • la tipologia del rapporto di lavoro, precisando la durata dello stesso (in caso di rapporti a termine); • la durata del periodo di prova, se previsto; • 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 in tutto o in gran parte prevedibile; • se il rapporto di lavoro è caratterizzato da modalità organizzative imprevedibili, non prevede un orario di lavoro programmato, il datore di lavoro informa circa: <ol style="list-style-type: none"> 1. la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta; 2. le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a prestare attività lavorativa; 3. il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e se la tipologia di contratto lo consente indicazione del termine entro cui il datore può annullare l'incarico; <p>Lavoro intermittente</p>

Oltre alle informazioni di cui sopra, per il contratto intermittente dovranno essere comunicati i seguenti dati:

- la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con 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 e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- 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.

Cosa può essere comunicato al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa (se non già espletato contestualmente all'assunzione):

- nel caso di rapporti in somministrazione, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- la durata del congedo per ferie, nonché di altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e fruizione degli stessi;
- la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore e del lavoratore;
- il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto, con indicazioni delle parti che lo hanno sottoscritto;
- gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali ed assicurativi e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore stesso (eccetto i lav. marittimi e della pesca);

Utilizzo di sistemi automatizzati

Qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o monitoraggio automatizzati il datore di lavoro è tenuto a comunicare, in aggiunta alle informazioni di cui sopra, prima dell'inizio della prestazione lavorativa:

	<ol style="list-style-type: none"> 1. gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui sopra; 2. gli scopi e le finalità dei sistemi in parola; 3. le categorie dei dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; 4. le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; 5. il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse. <p>Tale disposizione non si applica per i lavoratori marittimi e della pesca.</p>
Obblighi di informazione alle RSA/RSU o ai sindacati territoriali	<p>Le informazioni e i dati richiesti in caso di utilizzo di sistemi automatizzati devono essere comunicate anche alle RSA/RSU se presenti, o in alternativa alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p>
Obblighi di informazione in caso di prestazioni di lavoro all'estero	<p>In caso di distacco di un lavoratore all'estero nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi (ad eccezione del personale della PA, marittimo o della pesca), il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, nonché le seguenti ulteriori informazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il paese o i paesi in cui deve essere svolta la prestazione e la relativa durata; 2. la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione; 3. le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti; 4. ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano; 5. la retribuzione cui il lavoratore ha diritto in conformità con il diritto applicabile dallo stato membro ospitante; 6. le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio; 7. l'indirizzo del sito internet istituzionale dello stato ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco. <p>Gli obblighi di informazione previsti dai punti da 1 a 4 sono da rispettare anche in caso di missione di durata superiore a quattro settimane consecutive.</p>
Modifiche degli elementi del contratto dopo l'assunzione	<p>Qualsiasi variazione degli elementi informativi descritti nei punti sopra esposti che non derivi da disposizioni di legge, regolamentari o dal Contratto collettivo, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore entro il primo giorno di decorrenza degli effetti di modifica.</p>
Sanzioni	<p>L'accertamento del mancato assolvimento degli obblighi di informazione dei punti di cui sopra comporta l'applicazione della sanzione di cui all'art. 19 c. 2 d.lgs. N. 276/2003, modificate dallo stesso decreto. In particolare:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - la violazione degli obblighi di cui all'arti. 1, commi da 1 a 4, del D.Lgs. 152/1997 (informazioni sul rapporto di lavoro), è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore interessato; - in caso di violazione degli obblighi di cui all'art. 1-bis, commi 2, 3, secondo periodo, del medesimo D.Lgs. 152/1997 (ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati), si applica, per ciascun mese di riferimento, la sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 750, ferma restando la configurabilità di eventuali violazioni in materia di protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui agli articoli 83 del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del D.Lgs. 196/2003; - se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori la sanzione amministrativa è da € 400 a € 1.500; - se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 1.000 a € 5.000 euro e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta; - in caso di violazione degli obblighi di cui al c. 6, secondo periodo, del medesimo art. 1-bis si applica, per ciascun mese in cui si verifica la violazione, la sanzione amministrativa pecuniaria da € 400 a € 1.500.
Ulteriori novità in materia di prescrizioni minime delle condizioni di lavoro	<p>Vengono introdotte novità con riguardo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>PERIODO DI PROVA</u>: non può superare sei mesi, salva la durata inferiore stabilita dal CCNL; deve essere riproporzionato in caso di lavoro a termine e non può essere inserito in caso di rinnovo di contratto a termine avente ad oggetto le stesse mansioni; - <u>CUMULO DEGLI IMPIEGHI</u>: non è possibile per il datore di lavoro vietare al lavoratore altra attività lavorativa al di fuori dell'attività lavorativa concordata se non in caso di: <ol style="list-style-type: none"> a) Pregiudizio per la salute e sicurezza e il rispetto dei riposi; b) Necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico; c) In caso di presenza di un conflitto di interessi. - <u>PREVIDIBILITA' MINIMA DEL LAVORO</u>: l'attività lavorativa deve essere caratterizzata da prevedibilità, salvi casi eccezionali; in caso di attività imprevedibile il lavoratore ha diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare; - <u>TRANSIZIONE A FORME DI LAVORO Più PREVEDIBILI, SICURE E STABILI</u>: Il lavoratore che abbia maturato una anzianità aziendale di almeno sei mesi presso lo stesso datore/committente e che abbia completato il periodo di prova può chiedere (per iscritto) che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili se disponibile in azienda. In caso di

	<p>risposta negativa, una nuova richiesta può essere avanzata decorsi sei mesi dalla precedente;</p> <ul style="list-style-type: none">- FORMAZIONE OBBLIGATORIA: in caso di formazione obbligatoria derivante da legge o CCNL, lo svolgimento di tale formazione va considerata orario di lavoro e deve svolgersi, ove possibile, durante lo stesso (ad eccezione della formazione professionale o quella necessaria per ottenere, mantenere o rinnovare una qualifica – es. apprendistato professionalizzante).
Decorrenza	Le disposizioni di cui sopra entrano in vigore il 13 agosto non solo per i nuovi rapporti ma anche per quelli già instaurati alla data del 1° agosto 2022. Per tali rapporti, il datore di lavoro/committente, su richiesta scritta del lavoratore, aggiorna o integra i contratti delle informazioni mancanti entro 60 giorni dalla richiesta.

A disposizione per ogni necessità in merito porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti
(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)