CONFINDUSTRIA
Alto Milanese

Condizioni di lavoro trasparenti - Pubblicato in GU il decreto di attuazione

Circolare 686 del 02/08/2022 - Lavoro e Previdenza

Nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29-07-2022, è stato pubblicato il d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (c.d. Decreto trasparenza) che attua la Direttiva UE 2019/1152.

Il Decreto introduce nuovi obblighi informativi, posti a carico del datore di lavoro, sia per le nuove assunzioni (a partire dal 13 agosto) che per i contratti già in corso (entro 60 gg. dalla richiesta del lavoratore).

Di seguito alcune prime sintetiche informazioni sui contenuti del decreto.

Viene allargato di molto il contenuto delle informazioni da fornire per iscritto al lavoratore e viene allargato il campo di applicazione ai contratti di collaborazione continuative organizzate dal committente, anche tramite piattaforme, ai contratti di prestazione occasionale, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Cosicchè, dall'entrata in vigore del decreto, fissata al 13 agosto, le imprese dovranno, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio della prestazione, fornire per iscritto al lavoratore una serie di informazioni specificatamente individuate dal decreto. Le informazioni eventualmente non contenute nell'atto consegnato potranno comunque essere comunicate non oltre sette giorni dall' inizio della prestazione lavorativa.

Viceversa, per i lavoratori già assunti alla data del 1° agosto, è previsto il diritto di ottenere dal datore l'integrazione delle informazioni solo su richiesta scritta del lavoratore stesso e comunque entro 60 giorni dalla richiesta stessa.

Si ritiene, data l'imprecisa formulazione delle disposizioni, che ai lavoratori assunti dal 2 agosto in poi, si applichi il termine massimo di sette giorni per integrare le informazioni ma ciò a far data dal 13 agosto, data di inizio di vigenza delle nuove disposizioni.

Tra le informazioni da fornire vi sono:

1. l'identità delle parti del rapporto di lavoro (inclusi, ove esistenti, co-datori);
2. il luogo di lavoro;
3. la sede del datore di lavoro;
4. l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
5. la data di inizio del rapporto;
6. la tipologia di rapporto di lavoro;
7. l'identità dell'impresa utilizzatrice, nel caso di lavoratori somministrati;
8. la durata del periodo di prova, se previsto;
9. il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore, se prevista;
10. la durata delle ferie e degli altri congedi retribuiti;
11. i termini del preavviso;
12. l'importo iniziale della retribuzione con i relativi elementi, nonchè il periodo e le modalità di pagamento;
13. la programmazione dell'orario normale di lavoro, nonché le eventuali condizioni relative a cambiamenti di turno, lavoro straordinario e caratteristiche di flessibilità;
14. il contratto collettivo, anche aziendale, applicato con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
15. 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;

A nostro avviso è certamente consigliabile che l'adempimento di tali obblighi **non** avvenga con una vera e propria integrazione del contratto di lavoro, così come tradizionalmente formulato, bensì tramite un allegato "informativo", attuativo dei nuovi obblighi informativi, che, pertanto, non farà parte, propriamente, del contratto di lavoro individuale.

In ogni caso i datori di lavoro saranno tenuti a conservare la prova della avvenuta trasmissione di tali informazioni e a renderle accessibili ai lavoratori.

In caso di variazioni delle informazioni fornite, che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro, queste devono essere comunicate per iscritto almeno 24 ore prima della loro decorrenza, salvo che derivino da modifiche di disposizioni legislative o regolamentari o del contratto collettivo.

Le informazioni vanno comunicate anche alle rappresentanze sindacali presenti in azienda (rsa o rsu) e, in assenza alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In caso di inadempimento degli obblighi informativi, potranno trovare applicazione sanzioni pecuniarie da € 250 a € 1.500,00 per ogni lavoratore interessato.

Ulteriori sanzioni potranno essere adottate in caso di violazione degli obblighi informativi relativi ai lavori organizzati con sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Da ultimo, va evidenziato che, oltre agli obblighi informativi ora ricordati, il decreto interviene anche su altre materie rafforzando taluni diritti minimi dei lavoratori, ossia:

1. periodo di prova e conseguenze nel caso in cui durante la prova intervenga un evento interruttivo del rapporto di lavoro;
2. condizioni per lo svolgimento di più attività lavorative in contemporanea;
3. prevedibilità minima del lavoro e tutela del lavoratore nel caso in cui l'orario non sia stato predeterminato;
4. diritto del lavoratore con 6 mesi di anzianità a richiedere forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili;
5. diritto del lavoratore a svolgere la formazione obbligatoria durante l'orario di lavoro.

Fonte: https://ali.mediatria.com/servizi/lavoro-e-previdenza/circolari/condizioni-di-lavoro-trasparenti-pubblicato-in-gu-il-decreto-di-attuazione