

DECRETO LEGISLATIVO "TRASPARENZA"

Gentilissimi,

in attesa della tanto agognata "semplificazione" promessa dal Ministro del Lavoro, mi preme riassumere quanto previsto dal Decreto Legislativo 104/2022 che recepisce la direttiva dell'Unione Europea in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. **Ulteriori decreti attuativi di raccordo tra normativa comunitaria e nazionale potrebbero meglio chiarire alcuni aspetti della nuova regolamentazione.** La circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e del Ministero del Lavoro hanno cercato di somatizzare le novità normative, senza particolare convincimento: restano infatti dubbi interpretativi ed operativi.

La finalità della direttiva è quella di introdurre prescrizioni minime relative alle informazioni sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e alle condizioni di lavoro applicabili a ciascun lavoratore.

A fronte della novità legislativa, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore gli "elementi essenziali del rapporto di lavoro" nonché le "condizioni di lavoro e la relativa tutela"; l'obbligo di informazione è assolto mediante consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, **alternativamente:**

- del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto
- della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, che dovrà in ogni caso essere integrata dalle nuove informazioni, poiché non le contiene.

Le informazioni devono essere comunicate ai lavoratori, dal datore di lavoro o dal committente, in modo chiaro, trasparente, completo, conforme agli standard di accessibilità, a titolo gratuito, in formato cartaceo oppure elettronico, sono conservate e rese accessibili al lavoratore e il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione.

Le novità che preme evidenziare riguardano:

soggetti ai quali sarà necessario comunicare le nuove informazioni	le ulteriori informazioni da comunicare unitamente alle classiche informazioni minime già presenti nella lettera di assunzione
<ul style="list-style-type: none"> ▪ lavoratori dipendenti (compresi quelli agricoli, somministrati e intermittenti) ▪ collaborazioni coordinate e continuative ▪ lavoratori domestici ▪ prestazioni occasionali <p>Restano esclusi i lavoratori autonomi in senso stretto, gli agenti e rappresentanti di commercio, le prestazioni rese da familiari conviventi col datore di lavoro, i rapporti di lavoro di durata pari o inferiore a una media di 3 ore settimanali in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive (tranne nel caso in cui sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 ▪ la programmazione dell'orario di lavoro ovvero la variabilità della stessa unitamente all'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e il preavviso dovuto al lavoratore ▪ 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 ▪ le informazioni previste nel caso le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o monitoraggio automatizzati.

Qualsiasi **variazione** degli elementi del contratto dopo l'assunzione, che NON derivi direttamente dalla modifica di disposizione legislative o regolamentari ovvero dalle clausole del contratto collettivo, va comunicata al lavoratore per iscritto, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica.

Non essendo è prevista la disposizione secondo cui l'informativa può essere effettuata anche mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore, si suggeriscono 2 modalità alternative:

- a) redigere un contratto di lavoro che contenga le informazioni di base, con richiamo al CCNL che tuttavia, in questa opzione deve essere consegnato al lavoratore o quanto meno deve essergli messo a disposizione all'atto dell'assunzione
- b) redigere un contratto di lavoro che contenga tutte le informazioni dettagliate, senza obbligo di consegna del CCNL

Va da sé che l'opzione b) è di gran lunga più complessa e gravosa.

consulenza del lavoro, amministrazione del personale, elaborazione dati contabili # analisi e revisione contrattuale, regolamento aziendale, posizioni previdenziali # accordi di Il livello, **Welfare aziendale**, relazioni sindacali # ASSE.CO, e certificazione contratti # formazione anche in azienda # **sicurezza sul lavoro con partner** # gestione tirocini # politiche attive, gestione bandi con incentivi con partner # **docenza corsi** paghe e contributi # assistenza documentale nella **formazione degli apprendisti** con software # **service** per avvocati e commercialisti

divisione **segreteria** segreteria@studiolaurasantarosa.it - divisione **elaborazione dati contabili** elaborazioni@studiolaurasantarosa.it
divisione **welfare aziendale** laura.santarosa@consulentidellavoro.it - divisione informazioni generali info@studiolaurasantarosa.it

www.studiolaurasantarosa.it - pec l.santarosa@consulentidellavoropec.it - skype studiolaurasantarosa

Tuttavia si rimane in attesa di capire se sarà possibile rinviare a quanto previsto da un regolamento aziendale che può assorbire in larga parte le nuove informazioni.

Le disposizioni si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 13/08/2022 (entrata in vigore del Decreto) e precisamente:

- a) agli assunti dalla data di entrata in vigore del Decreto dovranno essere applicate le nuove regole di informazione
- b) gli assunti entro la data di entrata in vigore del Decreto Legislativo: possono presentare per iscritto al proprio datore di lavoro o committente una richiesta con cui chiedono di fornire, aggiornare o integrare, entro 60 giorni, le informazioni inerenti al rapporto di lavoro, come modificati.

Il fatto che il lavoratore (in forza alla data di entrata in vigore del Decreto Legislativo) non richieda di fornire, aggiornare o integrare le informazioni inerenti al suo rapporto di lavoro, non fa venir meno la fruizione delle **prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro**.

Le **prescrizioni minime** relative alle condizioni di lavoro riguardano:

- il **periodo di prova**, che non può avere una durata superiore ai 6 mesi; nel caso il CCNL indichi una durata inferiore, sarà applicata la regola contrattuale in quanto più favorevole al lavoratore; nel caso di **contratto a termine**, viene chiarito che la durata del periodo di prova deve essere proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. Inoltre, se il contratto a termine viene rinnovato per lo svolgimento delle medesime mansioni, il periodo di prova **non può più essere applicato**; si conferma che il periodo di prova viene sospeso da malattia, infortunio, maternità, altri eventi tutelati,
- **cumulo degli impieghi**: viene chiarito che il datore di lavoro
 - a) non può vietare al lavoratore di svolgere un'altra attività al di fuori della programmazione concordata (impiego parallelo al di fuori dell'orario di lavoro stabilito)
 - b) non può riservargli un trattamento sfavorevole.

Restano esclusi i settori marittimo e della pesca (per i quali il divieto è consentito). L'eventuale divieto di svolgere un'altra attività è legittimo in caso di sussistenza di una delle seguenti condizioni:

- un pregiudizio alla salute e alla sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa sui riposi
- la necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico
- nel caso in cui la diversa e ulteriore attività lavorativa sia in conflitto d'interessi con la principale, pur non violando il dovere di fedeltà.

Quanto detto vale anche per il committente di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa e di una collaborazione etero organizzata.

- **trasformazione del contratto a forme più stabili**: viene sostanzialmente confermato il diritto di precedenza già applicato ai rapporti a tempo determinato superiori a 6 mesi,
- **formazione obbligatoria**: si prevede che nel caso in cui il datore di lavoro sia tenuto, per legge o per contratto collettivo, ad erogare la formazione, questa:
 - debba essere considerata come orario di lavoro
 - vada garantita gratuitamente a tutti i lavoratori
 - venga svolta, ove possibile, durante l'orario lavorativo,
- **durata prevedibile minima del rapporto di lavoro**: il datore di lavoro/committente non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa se non è predeterminato l'orario di lavoro e la sua collocazione temporale, a meno che non ricorrano entrambe queste condizioni:
 - il lavoro si svolge entro ore e giorni di riferimento predeterminati,
 - il lavoratore è informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire, con un ragionevole periodo di preavviso.

In mancanza di una o entrambe le condizioni il lavoratore ha diritto di rifiutare di assumere l'incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare.

Altra novità significativa riguarda le **prestazioni all'estero**: il datore di lavoro che distacca in uno Stato UE o extra UE un lavoratore nell'ambito di una prestazione transazionale di servizi, è tenuto a fornire allo stesso, per iscritto e prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro nonché 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.

consulenza del lavoro, amministrazione del personale, elaborazione dati contabili # analisi e revisione contrattuale, regolamento aziendale, posizioni previdenziali # accordi di livello, **Welfare aziendale**, relazioni sindacali # ASSE.CO, e certificazione contratti # formazione anche in azienda # **sicurezza sul lavoro con partner** # gestione tirocini # politiche attive, gestione bandi con incentivi con partner # **docenza corsi** paghe e contributi # assistenza documentale nella **formazione degli apprendisti** con software # **service** per avvocati e commercialisti

divisione **segreteria** segreteria@studiolaurasantarosa.it - divisione **elaborazione dati contabili** elaborazioni@studiolaurasantarosa.it
divisione **welfare aziendale** laura.santarosa@consulentidellavoro.it - divisione informazioni generali info@studiolaurasantarosa.it

www.studiolaurasantarosa.it - pec l.santarosa@consulentidellavoropec.it - skype studiolaurasantarosa



Studio di Consulenza del Lavoro Laura Santarosa
Esperti in diritto del lavoro e Welfare Aziendale

welfare | lavoro ®

Via dei Mille, 10 - 25121 Brescia - n.795 Ordine Consulenti del Lavoro di Brescia dal 19/05/2008- c.f. SNT LRA 78E67 B1571 - P.I. 03021340983

Sono, infine, previste

- **tutele per il lavoratore** che lamenti la violazione della presente regolamentazione, attraverso strumenti di ricorso, protezione verso trattamenti sfavorevoli e contro atteggiamenti o licenziamento ritorsivo,
- **sanzioni amministrative** per il datore di lavoro inadempiente da un minimo di 250 euro ad un massimo di 1500 euro.

Appare evidente la significativa portata della novità e lo studio ha già realizzato bozze del nuovo contratto di lavoro da utilizzare in caso di nuove assunzioni, nonché la bozza da utilizzare in caso di richiesta di integrazione da parte del personale già in forza.

Si consiglia di **valutare di redigere un regolamento aziendale che semplifichi l'adempimento se i chiarimenti ministeriali apriranno a tale possibilità.**

Laura Santarosa Consulente del Lavoro

consulenza del lavoro, amministrazione del personale, elaborazione dati contabili # analisi e revisione contrattuale, regolamento aziendale, posizioni previdenziali # accordi di Il livello, **Welfare aziendale**, relazioni sindacali # **ASSE.CO**, e certificazione contratti # formazione anche in azienda # **sicurezza sul lavoro con partner** # gestione tirocini # politiche attive, gestione bandi con incentivi con partner # **docenza corsi** paghe e contributi # assistenza documentale nella **formazione degli apprendisti** con software # **service** per avvocati e commercialisti

divisione **segreteria** segreteria@studiolaurasantarosa.it - divisione **elaborazione dati contabili** elaborazioni@studiolaurasantarosa.it
divisione **welfare aziendale** laura.santarosa@consulentidellavoro.it - divisione informazioni generali info@studiolaurasantarosa.it

www.studiolaurasantarosa.it - pec l.santarosa@consulentidellavoropec.it - skype studiolaurasantarosa