Malandrino Alfredo

Consulente del Lavoro

Studio:
Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com

Agli spett.li Clienti
Ai collaboratori
Loro Sedi

Oggetto: **Contratto di lavoro: nuovi obblighi informativi**

Entra in vigore a partire dal 13 agosto e riguarda tutti i rapporti di lavoro in essere al 1° agosto 2022 il D.Lgs. n. 104/2022 che disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro subordinato, in ottemperanza alla direttiva UE n. 1152/2019.

Ambito di applicazione

La tutela prevista trova applicazione in relazione ai seguenti contratti di lavoro:
a) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
b) contratto di lavoro somministrato;
c) contratto di lavoro intermittente;
d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente;
e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
f) contratto di prestazione occasionale.
Le previsioni riguardano anche:
a) i lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
b) i lavoratori domestici.
Sono invece esclusi dall'applicazione del decreto:
a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36;
b) 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;
c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
d) 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;
e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero.

Come e quando comunicare le informazioni

Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal decreto in formato cartaceo oppure elettronico. 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:

Studio:
Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com

a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
b) della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.
Le informazioni non contenute in tali documenti sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni su CCNL, enti previdenziali, formazione, ferie e preavviso possono essere fornite al lavoratore entro trenta giorni 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.
Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro non conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Cosa comunicare al lavoratore

Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:
a) identità delle parti ivi compresa quella dei co-datori;
b) 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, ovvero libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
h) la durata del periodo di prova, se previsto;
i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
l) la durata del congedo per ferie, nonchè 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;
m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonchè 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;
p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, 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 han 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;

Studio:
Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com

q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
r) 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.

Periodo di prova

Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.
Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego.
In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.
Gli eventi di sospensione tutelata della prestazione, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, determinano l'automatico prolungamento del periodo dedotto in contratto in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Lavoro accessorio: PrestO e Libretto famiglia

L'utilizzatore è tenuto a trasmettere, prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:
a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
b) il luogo di svolgimento della prestazione;
c) l'oggetto della prestazione;
d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;
e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata.
Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica e riceve copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui alle lettere da a) ad e).

Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere i seguenti elementi:
a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
c) 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 nonchè la relativa indennità di disponibilità
d) 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, nonchè le modalità di rilevazione della prestazione;

Studio:
Piazzetta Lino Tosoni N.2
37069 Villafranca di Verona (VR)
Tel. 045 6303150 e Fax: 045 6304027
e-mail: info@studiomalandrino.com

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

Lavoro all'estero

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, qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro, nonchè le seguenti ulteriori informazioni:
a) il paese o i paesi in cui deve essere svolto il lavoro all'estero e la durata prevista;
b) la valuta in cui verrà corrisposta la retribuzione;
c) le eventuali prestazioni ulteriori in denaro o in natura inerenti agli incarichi svolti;
d) ove sia previsto il rimpatrio, le condizioni che lo disciplinano;
e) la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante;
f) le eventuali indennità specifiche per il distacco e le modalità di rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio;
g) l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco.
Al lavoratore che è inviato in missione in un altro Stato membro o in un paese terzo per un periodo superiore a quattro settimane consecutive, il datore di lavoro comunica per iscritto, prima della partenza, qualsiasi modifica degli elementi generali del rapporto di lavoro secondo le regole di trasparenza contestualmente entrate in vigore.

Sanzioni

In caso di denuncia, da parte del lavoratore, del mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi previsti dal decreto legislativo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro applica la sanzione amministrativa pecuniaria che va da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

Considerata la portata delle implicazioni burocratiche e amministrative, (non è più prevista la disposizione secondo cui l'informativa può essere effettuata anche mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore) attendiamo auspicabili chiarimenti anche in merito alla possibilità di rinviare a un regolamento aziendale che può assorbire in larga parte le nuove informazioni.

Si resta a disposizione per qualsiasi chiarimento e si porgono cordiali saluti.

Alfredo Malandrino – *Consulente del Lavoro*