

Informativa 28/2022

4 agosto 2022

DECRETO TRASPARENZA PIÙ INFORMAZIONI IN LETTERA DI ASSUNZIONE

Decreto Legislativo 27 giugno 2022, n. 104 su GU n. 176 del 29 luglio 2022

Il Decreto Legislativo 104/2022 integra i già noti obblighi di informazione esistenti in capo ai datori di lavoro e committenti al momento dell'assunzione con nuovi obblighi protesi a rendere più trasparenti le condizioni di lavoro. Lo scopo è quello di rendere maggiormente informati i lavoratori sulle loro condizioni contrattuali.

Il decreto modifica alcune regole riguardanti:

- ❑ le informazioni sul rapporto di lavoro,
- ❑ la durata massima del periodo di prova,
- ❑ il cumulo di impieghi,
- ❑ la prevedibilità minima del lavoro,
- ❑ la transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili,
- ❑ la formazione obbligatoria.

La novità si applica a tutti i rapporti di lavoro già in essere alla data del 1° agosto 2022. Nei confronti di questi lavoratori, su loro richiesta, entro il termine di 60 giorni, il datore di lavoro dovrà fornire tutte le informazioni previste dalla nuova norma e non fornite all'origine o nel corso del rapporto.

Dal 13 agosto 2022 tutti i nuovi assunti dovranno ricevere le informazioni complete come previsto dal decreto in esame.

L'informazione può essere resa sia in formato cartaceo che elettronico.

Riportiamo qui di seguito una sintesi dei nuovi obblighi. I datori di lavoro e committenti dovranno fornire:

- ❑ i dati identificativi del datore di lavoro, la tipologia contrattuale, la sede di lavoro, la data di inizio del rapporto;
- ❑ l'inquadramento del lavoratore: categoria, livello, qualifica;
- ❑ la data di inizio e di fine in caso di rapporto a tempo determinato;
- ❑ l'importo della retribuzione iniziale;
- ❑ il periodo di prova;
- ❑ il contratto collettivo applicato comprese le parti firmatarie del ccnl, gli eventuali contratti collettivi di secondo livello (territoriali e/o aziendali) nonché l'eventuale contratto aziendale;
- ❑ la programmazione dell'orario ordinario di lavoro (o, in alternativa, dettagli sulla gestione dell'orario);

- ❑ la durata delle ferie e di ogni altro congedo retribuito a cui ha diritto il lavoratore;
- ❑ la durata del preavviso;
- ❑ gli enti e gli istituti previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi;
- ❑ gli strumenti informatici utilizzati nella gestione del rapporto.

A queste si aggiungono anche altre informazioni per i lavoratori in missione in un altro Stato membro dell'Unione Europea o in un Paese terzo o per i lavoratori in somministrazione.

Stesse prescrizioni sono previste anche a favore dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e per le prestazioni occasionali là dove sia ancora possibile utilizzarle.

Anche i rapporti di lavoro domestico sono investiti dai nuovi obblighi informativi.

È possibile fornire al lavoratore l'informazione con la maggior parte dei dati entro il termine di 7 giorni dall'inizio del rapporto. I restanti dati entro 30 giorni. Sappiamo però che la validità del periodo di prova è subordinata alla sottoscrizione del contratto prima dell'inizio della prestazione lavorativa. Va da sé quindi che sia preferibile fornire tutti i dati prescritti all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto.

Restano esclusi dai nuovi obblighi informativi i rapporti autonomi, quelli di durata molto breve (pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in quattro settimane consecutive), i rapporti di agenzia e il lavoro nell'impresa familiare.

Particolarità degne di evidenza

- A. In caso di contratto a tempo determinato, il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata del contratto, e alle mansioni assegnate in ragione della natura dell'impiego. Inoltre, in caso di rinnovo del contratto per svolgere le stesse mansioni, non può essere apposto un nuovo patto di prova.
- B. Cumulo di impieghi ovvero «clausola di esclusiva»: il datore di lavoro o committente non può vietare al lavoratore di svolgere una diversa attività professionale al di fuori dell'orario di lavoro concordato fatta eccezione per le ipotesi in cui l'eventuale seconda occupazione rechi pregiudizio alla salute e alla sicurezza del lavoratore (compreso il rispetto della normativa sui riposi) o sia in conflitto d'interessi con l'attività principale (pur non violando il dovere di fedeltà).
- C. Prevedibilità minima del lavoro: è previsto che il datore di lavoro non possa imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa se l'orario di lavoro e la sua collocazione temporale non sono predeterminati. Il lavoratore è pertanto legittimato a rifiutarsi di svolgere la prestazione senza subire alcun pregiudizio economico e/o disciplinare. La regola non si applica se:
 - il lavoro si svolge entro ore e giorni di riferimento predeterminati,
 - il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o sulla prestazione da eseguire con un ragionevole periodo di preavviso.
- D. Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili: i lavoratori con almeno 6 mesi di anzianità presso lo stesso datore di lavoro o committente possano richiedere per iscritto di accedere a condizioni di lavoro più prevedibili, sicure e stabili, se disponibili. In caso di diniego la domanda potrà essere riproposta decorsi almeno 6 mesi da quella precedente. L'azienda deve rispondere per iscritto entro 1 mese dalla richiesta.

E. Formazione obbligatoria: la formazione prevista dal ccnl o dalle leggi applicabili deve essere offerta a tutti i destinatari dell'obbligo, gratuita e possibilmente svolta in orario di lavoro normalmente retribuito.

Resta esclusa la formazione professionale o per la progressione di carriera.

Conservazione documentale / prescrizione

Le lettere di assunzione o di integrazione riportanti tutte le informazioni previste dal Decreto 104/2022 devono essere conservate per non meno di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Le sanzioni

In assenza delle comunicazioni previste dalla legge, sono previste sanzioni amministrative pecuniarie da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. La sanzione può essere erogata dall'Ispettorato territoriale del lavoro, previa denuncia da parte del lavoratore e previo accertamento ispettivo.

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.

Studio Pozzi
CONSULENTI DEL LAVORO E COMMERCIALISTI ASSOCIATI