

19.09.2022

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

LE NOVITÀ SUI CONTRATTI DI LAVORO DOPO IL DECRETO “TRASPARENZA”

Il D.Lgs. 27 giugno 2022, n. 104, introduce ulteriori numerosi obblighi per i datori di lavoro al momento della stipula di un contratto di lavoro.

L'ambito di applicazione della disciplina in materia di obblighi informativi gravanti sul datore di lavoro riguarda i seguenti tipi di contratto:

- contratto di lavoro subordinato, anche agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;
- contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 16 e quelli degli enti pubblici economici;
- lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca (fatta salva la disciplina speciale vigente in materia);
- lavoratori domestici (con talune eccezioni);

La novellata disposizione, infatti, prevede che il datore di lavoro pubblico e privato debba comunicare al lavoratore precise informazioni:

- a. le identità delle parti del rapporto di lavoro comprese quelle 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 o è 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, 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 data di conclusione o la durata dello stesso;
- g. nel caso di lavoratori tramite agenzia di somministrazione del lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici quando e non appena è nota;
- h. la durata e le condizioni 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, 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;
- 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, nonché 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:
 - la variabilità della programmazione di lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
 - le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha 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.
- 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;
- s. ulteriori obblighi informativi, previsti dall'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, qualora le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o monitoraggio automatizzati.

Inoltre, il datore di lavoro o il committente deve informare il lavoratore circa l'eventuale utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati atti a fornire indicazioni inerenti alla gestione del rapporto di lavoro nonché alla sorveglianza, alla valutazione, alle prestazioni e all'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori.

I lavoratori sono destinatari di ulteriori tutele, da esercitare direttamente o per il tramite dei propri rappresentanti sindacali. L'informativa deve dare conto degli aspetti sui quali incide l'utilizzo dei sistemi

automatizzati, degli scopi degli stessi, della relativa logica di funzionamento, dei dati di programmazione, delle misure di controllo dei processi nonché del livello di cybersicurezza. Eventuali modifiche che comportano variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro devono essere comunicate per iscritto al lavoratore almeno 24 ore prima.

Il datore di lavoro può assolvere agli obblighi di informazione con diverse modalità e termini.

Circa le modalità, l'obbligo può essere assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:

- a. del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- b. della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (UNILAV)

Le informazioni che, invece, non sono contenute nei sopracitati documenti possono essere fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.

Le sole informazioni indicate alle lettere g), i), l), m), q) e r), possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio del lavoro.

È altresì rilevante precisare che la norma prevede, in caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, che la consegna dell'informativa al lavoratore debba avvenire al momento della cessazione del rapporto stesso, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

Il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare, entro sessanta giorni, le nuove informazioni richieste.

Il nostro ufficio ha già provveduto all'adeguamento della contrattualistica alle nuove disposizioni normative. Alle aziende richiedenti potrà essere fornito un fac-simile dei contratti.

Non esitate a contattare i Vostri corrispondenti in DataConsulting per avere maggiori informazioni.