Circolare luglio/2022/ter

Paghe e Contributi

D. Lgs. 27 giugno 2022 n. 104 (Decreto Trasparenza)

E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29 luglio 2022 il [Decreto Legislativo 27 giugno 2022 n 104 \(cd. Decreto Trasparenza\)](#) con cui viene recepita la [direttiva UE n. 2019/1152](#), in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. Per raggiungere tali obiettivi, il Legislatore ha ritenuto opportuno introdurre nuovi obblighi informativi in capo al datore di lavoro/committente, da assolvere in larga parte al momento della stipula contrattuale, nonché disposizioni che incidono su aspetti sostanziali del rapporto di lavoro come quelle riguardanti il periodo di prova o il cumulo tra impegni lavorativi.

Informazioni

Gli obblighi informativi verranno applicati a diverse tipologie contrattuali, *in primis* al lavoro subordinato, ma anche ai contratti atipici come le collaborazioni coordinate, le prestazioni occasionali, il lavoro somministrato per finire al lavoro domestico. I nuovi obblighi informativi andranno assolti dal datore di lavoro alternativamente in formato cartaceo o elettronico, **per gli assunti dal 13 agosto 2022 al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, mentre per i lavoratori in organico al 1 agosto 2022 entro 60 gg. dalla richiesta.**

Il rispetto dei nuovi obblighi di informazione avviene con la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto di lavoro redatto per iscritto o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro. Tutte le ulteriori informazioni obbligatorie dovranno essere fornite per iscritto, in formato cartaceo o elettronico entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.

E' ammessa inoltre la dilazione di 30 gg. di alcune informazioni qualora non contenute nella lettera di assunzione e/o nella comunicazione obbligatoria di inizio rapporto. Eventuali modifiche delle condizioni devono essere comunicate per iscritto al lavoratore con almeno 24 ore di anticipo. Le informazioni devono essere fornite anche laddove il rapporto cessi precocemente rispetto ai 30 giorni lavorativi.

Il contratto di lavoro dovrà ricomprendere le seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti;
- 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 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;
- j) 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;
- k) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- l) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- m) 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;
- n) 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 del 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;
- o) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- p) 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;
- q) qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati andranno indicati anche:
- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati;
 - gli scopi e le finalità dei sistemi, la loro logica ed il loro funzionamento;
 - le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
 - le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
 - il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri;
 - gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Periodo di prova

Il D.Lgs. 27 giugno 2022 n 104 stabilisce che la durata della prova è di massimo 6 mesi, salvo il minore periodo previsto dal CCNL. Nel contratto a termine il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata e al tipo di mansione. Eventi quali malattia, infortunio, congedo di maternità e paternità obbligatori, sopravvenuti durante il periodo di prova ne determinano il prolungamento in pari misura.

Cumulo

Il datore di lavoro non può vietare al lavoratore di svolgere altri impieghi fuori del suo orario di servizio, salvo che incorra in pregiudizio per la salute e la sicurezza, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi o nella necessità di garantire l'integrità del servizio pubblico.

Stabilizzazione

Il lavoratore con un'anzianità di almeno sei mesi presso lo stesso datore di lavoro/committente, ha diritto a chiedere il riconoscimento di una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, ove disponibile. Entro un mese da tale richiesta, l'impresa è tenuta a fornire risposta motivata sulla stessa. Per imprese con almeno 50 dipendenti, tale risposta dovrà essere fornita per iscritto.

Sanzioni

In caso di inadempimento datoriale il Decreto Trasparenza prevede una sanzione pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato, salvi gli effetti civili e risarcitori in favore del lavoratore. La denuncia può essere presentata all'ITL dal lavoratore o dalle OO.SS.

UNO *Le procedure di creazione dei documenti di assunzione presenti nel Menù Documenti saranno integrate per ospitare le nuove informazioni che diventeranno obbligatorie dal 13 agosto 2022, anche a seguito delle necessarie circolari esplicative che saranno emanate dagli organi competenti.*

In attesa delle nuove versioni sarà indispensabile provvedere ad integrare i dati della lettera direttamente dal file in formato Word prodotto dalla procedura.