Circolare n°369/C/2022 – Datori di lavoro – Nuovi obblighi informativi verso i dipendenti – D. Lgs. n. 104/2022

30 Agosto 2022

Si segnala che, con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 176/2022, il **13 agosto 2022** è entrato in vigore il **D. Lgs. 27.6.2022, n. 104** di "attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20.6.2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea". **Tale decreto ha introdotto nuovi obblighi informativi in capo ai datori di lavoro.**

In termini operativi, il rispetto dei **nuovi obblighi di informazione** si realizza, **dal 13 agosto 2022**, tramite la consegna al lavoratore, **all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa,** del contratto individuale di lavoro, integrato da una "Informativa" contenente le seguenti informazioni, aggiuntive rispetto alla lettera di assunzione:

– le cause sospensive del periodo di prova (il patto di prova va obbligatoriamente indicato per iscritto prima dell'inizio del rapporto);

– il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista dal CCNL applicato;

– la durata del congedo per ferie e degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;

– la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;

– l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

– 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;

– se il rapporto, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:

1. variabilità della programmazione del lavoro;

2. ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;

3. periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione;

– contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto, 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 sopra riportate possono, se non è stata possibile la comunicazione prima dell'inizio del rapporto, essere trasmesse **entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione.**

Le informazioni relative a diritto alla formazione, durata congedi, preavviso, contratto collettivo ed enti per i contributi previdenziali e assicurativi possono essere trasmesse anche **entro un mese dall'inizio della prestazione.** In caso di estinzione del rapporto prima di un mese, i dati sopra riportati devono essere comunicati entro la data di cessazione.

In tema di **modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione,** il datore di lavoro deve comunicare per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi contenuti nella lettera di assunzione e nell'Informativa, che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari o da clausole del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

Per tutti i rapporti di lavoro subordinato e di "co.co.co" già instaurati alla data del 1° agosto 2022, l'indicazione degli elementi aggiuntivi sopra riportati è dovuta solo su richiesta scritta del lavoratore, **entro 60 giorni da tale richiesta.**

In caso di denuncia, da parte del lavoratore, del mancato, ritardato, incompleto o inesatto rispetto degli obblighi informativi sopra riportati, il datore di lavoro è punito con l'applicazione di una **sanzione amministrativa** di importo variabile da euro 250 ad 1.500 per ogni lavoratore interessato.

Si attendono chiarimenti ministeriali per definire meglio i contorni delle numerose novità sopra riportate, alcune delle quali pongono diversi ordini di problemi interpretativi.

Allegati

Circolare_369_C_2022
Apri