

Gentili clienti

Circolare 08-2022 | Decreto Trasparenza

Il giorno 13 agosto 2022 entrerà in vigore il c.d. Decreto Trasparenza (D.Lgs 104-2022, che modifica il D.Lgs. 152-1997), recentemente pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale.

Questo provvedimento normativo prescrive di offrire condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, tramite l'imposizione di obblighi informativi.

Tipologie contrattuali coinvolte:

- Contratti di lavoro subordinato, determinati e indeterminati
- Somministrati
- Intermittenti
- CoCoCo (ma non quelli riferiti ad amministratori e consiglieri)
- Occasionali
- Domestici (salvo per alcune previsioni)
- Rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici

Per le suddette tipologie contrattuali, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare in modo chiaro e trasparente determinate informazioni, conservandone ricevuta per 5 anni successivi alla cessazione del rapporto.

Di seguito, le informazioni da comunicare ai lavoratori:

- Identità delle parti, compresi eventuali co-datori
- Il luogo di lavoro ed eventuali e potenziali luoghi diversi
- Sede o domicilio del datore di lavoro
- Inquadramento, livello, qualifica e mansioni
- Data di inizio del rapporto
- Tipologia contrattuale e durata di eventuali contratti a termine
- Imprese utilizzatrici (per i somministrati)
- Durata del periodo di prova
- Diritto a ricevere eventuale formazione
- Durata di ferie, permessi e congedi, modalità di determinazione e fruizione
- Termini e modalità del preavviso, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni
- Elementi della retribuzione iniziale, periodo e modalità di pagamento
- Orario di lavoro, condizioni riferite allo straordinario e alla relativa retribuzione, indicazione dei turni e modalità di cambiamento degli stessi
- In caso di orario di lavoro incerto e imprevedibile occorre indicare: – 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

- Ccnl applicato in azienda, con l'indicazione delle parti firmatarie
- Gli enti e gli istituti cui si versano contributi previdenziali e assicurativi

Qualora le suddette informazioni non vengano fornite immediatamente, potranno essere integrate entro 7 giorni (fatta eccezione per il periodo di prova, che per essere lecito deve essere preventivo), salvo alcune informazioni che potranno essere fornite entro 30 giorni.

Nei tempi determinati il periodo di prova deve essere riproporzionato alla durata del contratto.

È fatto divieto al datore di lavoro di impedire al dipendente di svolgere altre attività lavorative, salvo che da queste derivi un rischio alla salute e sicurezza del lavoratore, vi sia conflitto con l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro o non si possa garantire l'integrità di un pubblico servizio.

In caso di obbligo formativo stabilito da legge o Ccnl, il periodo di formazione deve essere considerato orario di lavoro.

Le disposizioni del commentato Decreto si applicano a tutti i rapporti di lavoro instaurati al 1° agosto 2022. Per gli assunti a tale data il datore di lavoro deve fornire le informazioni – qualora richieste per iscritto dal lavoratore – entro 60 giorni.

Cogliamo l'occasione per porgere i nostri migliori saluti e augurarVi buone vacanze!

Studio Cupoli