



Moro dott.ssa Stefania
▼ Consulente
del Lavoro

Via Monte Pavione, 1/A
32032 Feltre (Belluno)
Tel. 0439 80991 - 847612
Fax 0439 89834
C.F. MRO SFN 65A65 D530U
P. Iva 0085065 025 0

Oggetto: **nuove informazioni obbligatorie da fornire ai dipendenti in fase di assunzione in base al Decreto Trasparenza**

A fronte delle profonde modifiche apportate al D.Lgs. n. 152/1997 dal decreto Trasparenza ([D.Lgs. n. 104/2022](#)), attuativo della Direttiva UE 2019/1152, circa l'obbligo dei datori di lavoro dell'UE di assicurare condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, si sono notevolmente ampliate le notizie e le informazioni che devono essere fornite ai lavoratori (non più soltanto subordinati) da datori di lavoro e committenti.

Lavoratori interessati

Le **informazioni obbligatorie** introdotte dal D.Lgs. n. 104/2022 circa gli elementi essenziali del rapporto di lavoro e le condizioni in cui si espletano le prestazioni lavorative, nonché in merito alle tutele spettanti ai lavoratori, devono essere **rese ai seguenti lavoratori** :

- lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale;
- lavoratori domestici (ad eccezione degli artt. 10 e 11 del D.Lgs. n. 104/2022);
- lavoratori occupati con tipologie di contratto individuale "non standard":
 - a) contratto di lavoro somministrato
 - b) contratto di lavoro intermittente
 - c) contratto di collaborazione continuativa etero-organizzata (art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015)
 - d) contratto di collaborazione coordinata e continuativa (art. 409, n. 3, cod. proc. civ.)

Gli obblighi informativi **non si applicano**, invece, ai :

- lavoratori con rapporto di lavoro autonomo occasionale, d'opera o professionale (Titolo III, Libro V, Cod. civ., artt. 2222 ss);
- lavoratori sportivi con rapporto di lavoro autonomo non in forma di collaborazione coordinata e continuativa (artt. 25 ss, D.Lgs. n. 36/2021);

Informazioni obbligatorie

Per effetto del D.Lgs. n. 104/2022, **aumentano gli oneri informativi che incombono sul datore di lavoro, che è tenuto a fornire ai lavoratori le informazioni di seguito elencate.**

Si precisa che vengono descritte in nero le informazioni che il Ns. Studio già inseriva nel contratto di assunzione e in rosso le informazioni che dobbiamo inserire dall'entrata in vigore del nuovo D.Lgs. più volte citato.

- a) Identità delle parti, compresa quella dei co-datori in caso di codatorialità;
- b) luogo di lavoro, se manca un luogo fisso o predominante, informazione sulla circostanza che il lavoratore è occupato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) sede o domicilio del datore di lavoro;
- d) inquadramento, livello e **qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro assegnato;**
- e) data di inizio del rapporto di lavoro;
- f) tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di contratti a tempo determinato la durata prevista;
- g) identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena nota (per i lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione di lavoro);
- h) durata del periodo di prova (se previsto);
- i) **diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro (se prevista);**
- l) **durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore in alternativa, se ciò non può essere indicato, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;**
- m) **procedura, forma e termini del preavviso per il recesso, del datore di lavoro o del lavoratore;**
- n) **importo iniziale della retribuzione o comunque del compenso, relativi elementi costitutivi, con indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;**
- o) **programmazione dell'orario normale di lavoro ed eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, eventuali condizioni per i cambiamenti di turno (se il contratto prevede un'organizzazione dell'orario in tutto o in gran parte prevedibile);**
- p) **variabilità della programmazione del lavoro, ammontare minimo delle ore retribuite garantite e retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite; ore e giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;** periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia pattuito e consentito dalla tipologia contrattuale, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico (se il rapporto di lavoro non prevede un orario normale di lavoro programmato, perché caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente non prevedibili);
- q) **contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;**
- r) **enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi obbligatori e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro;**
- s) elementi richiesti dall'art. 1-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 152/1997 qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati e precisamente:
 - aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi;
 - scopi e finalità dei sistemi;

- logica e funzionamento dei sistemi;
- categorie di dati e parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, eventuali processi di correzione e nominativo del responsabile del sistema di gestione della qualità;
- livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e metriche utilizzate per misurare i relativi parametri, nonché impatti potenzialmente discriminatori delle metriche utilizzate.

Modalità di informazione

Il datore di lavoro **ha l'obbligo di comunicare a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal D.Lgs. n. 104/2022** in formato cartaceo oppure in modalità elettronica o telematica ("e-mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore", Circolare INL n. 4/2022).

In ogni caso le informazioni devono essere conservate e rese accessibili al lavoratore a cura del datore di lavoro che deve conservare la prova dell'avvenuta trasmissione o ricezione per cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Gli obblighi di informazione possono essere assolti mediante la consegna al lavoratore, **all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa.**

Per le informazioni non contenute nel documento consegnato al lavoratore, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicarle per iscritto entro 7 giorni dall'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa; peraltro, le informazioni indicate alle *lettere g), i), l), m), q) e r)* dell'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, come modificato dal D.Lgs. n. 104/2022, possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro (art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 152/1997).

Pertanto Lo Studio, per ciascuna assunzione, invierà all'Azienda i seguenti files:

1. Lettera di assunzione e relativi allegati
2. Informativa ai sensi del D.Lgs. n.152/ 1997
3. Estratto C.C.N.L. che contiene la normativa delle nuove informazioni previste dal D.Lgs.104/2022 e ricevuta di avvenuta consegna

I datori di lavoro dovranno restituire allo Studio firmati i files della lettera di assunzione e relativi allegati e la ricevuta firmata dell'avvenuta consegna dell'informativa e dell'estratto al C.C.N.L.

Si rinnova la disponibilità ad approfondire l'argomento trattato e si porgono cordiali saluti.

Studio di Consulenza del Lavoro
Moro dott.ssa Stefania



Feltre, 26.09.2022