

In GU il Decreto sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili

E' stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29/07/2022 il decreto legislativo n. 104/2022 con cui vengono recepite le novità contenute nella direttiva UE n. 2019/1152, in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, che introduce nuovi obblighi informativi in capo al datore di lavoro al momento della stipula di un contratto.

Le novità principali introdotte dal decreto riguardano i nuovi obblighi a carico del datore di lavoro che dovrà comunicare ai lavoratori, per iscritto in formato cartaceo oppure elettronico, una serie di informazioni riguardanti il rapporto di lavoro.

Questi i Rapporti di lavoro interessati dalle nuove regole

Le nuove regole si applicano alle seguenti tipologie contrattuali:

- contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato anche a tempo parziale;
- contratto di lavoro in somministrazione sia a tempo determinato che a tempo indeterminato;
- contratto di lavoro intermittente;
- rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente;
- contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- contratto di prestazione occasionale;
- ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- ai lavoratori domestici;
- ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e a quelli degli enti pubblici economici.

Per quanto riguarda gli obblighi comunicativi, questi, a seconda delle informazioni da comunicare al dipendente, dovranno essere assolti all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa o in ogni caso entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa (per uno specifico elenco di informazioni indicate nel decreto l'obbligo potrà essere assolto entro trenta giorni).

In particolare il rispetto dei nuovi obblighi di informazione avviene tramite 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.

Tutte le ulteriori informazioni obbligatorie dovranno essere in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.

La comunicazione può essere effettuata in formato cartaceo oppure elettronico e conservata a comprova in caso di controlli.

La comunicazione dovrà contenere una serie di informazioni aggiuntive:

- la durata del periodo di prova, se previsto;

- il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- 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 (es. lun – ven dalle 09,00 alle 18,00) 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;
- 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.

Si precisa che le disposizioni previste dal decreto in questione si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022. A tal proposito il datore di lavoro o il committente, su richiesta scritta del lavoratore, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro sessanta giorni.

Per i rapporti di lavoro non ancora instaurati gli obblighi in questione si applicheranno a partire dal prossimo 13 agosto 2022. Su questo punto in particolare è stato richiesto al Ministro Orlando un differimento di tale data anche a ragione delle esigenze delle PMI del Terziario e del Turismo che sono nel pieno delle attività stagionali.

Si evidenziano ulteriori novità in tema di:

- lavoro intermittente
- durata massima del periodo di prova anche con riferimento al tempo determinato
- ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati
- prestazioni di lavoro all'estero

Si evidenzia che in caso di inadempimento del datore di lavoro o del committente, sono previste sanzioni da 250 a 1500 euro.