

Prot.n.149/22-na
Circ.n.41/22

Ai Consiglieri nazionali
Ai Presidenti regionali
Ai Presidenti provinciali
Alle Segreterie regionali
Alle Scuole dell'infanzia FISM
per il tramite delle Segreterie provinciali

Roma, 8 agosto 2022

OGGETTO: D.Lgs. n.104/2022 - Trasparenza nei contratti di lavoro

Il D.Lgs. n. 104/2022 (in Gazzetta Ufficiale n. 176 del 29/07/2022) disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro subordinato, in ottemperanza alla direttiva UE n. 1152/2019.

Nello specifico, la riforma entra in vigore il prossimo 13 agosto e si applicherà ai rapporti di lavoro instaurati a partire da tale data.

Inoltre, come precisato dal decreto stesso, le disposizioni si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022. In questo caso, su richiesta scritta del lavoratore già assunto, il datore di lavoro/committente è tenuto a fornire, aggiornare o integrare, entro 60 giorni, le informazioni indicate nel Decreto Trasparenza.

Ambito di applicazione

La tutela prevista si applica ai seguenti contratti di lavoro:

- a) contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, anche part time;
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) contratto di lavoro intermittente;
- d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente;
- e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa;

PRIMA BAMBINI

f) contratto di prestazione occasionale.

Sono invece esclusi dall'applicazione del decreto:

a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36;

b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive;

Come e quando comunicare le informazioni

Le informazioni devono essere comunicate in modo trasparente, chiaro, completo, gratuito, conformi agli standard di accessibilità riferiti anche alle persone con disabilità, in formato cartaceo oppure elettronico, conservate e rese accessibili, su richiesta dei lavoratori, in qualsiasi momento.

L'obbligo di informazione è assolto mediante 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 on line di instaurazione del rapporto di lavoro.

Le informazioni non contenute in tali documenti sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Le informazioni su CCNL, enti previdenziali, formazione, ferie e preavviso possono essere fornite al lavoratore entro trenta giorni dall'inizio della prestazione lavorativa.

In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di un mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni obbligatorie.

Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione da parte del lavoratore per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Inoltre, qualsiasi modifica degli elementi già comunicati sul rapporto di lavoro (non rinvenibili in leggi, regolamenti o contratti collettivi) va trasmessa entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica stessa, accorciando, rispetto a prima, considerevolmente i tempi per adempiere.

Ulteriori obblighi informativi, in aggiunta alle informazioni esplicitamente richieste dalla normativa europea, sono previsti nelle ipotesi in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. In linea con quanto già disposto in materia di protezione dei dati personali, si ribadisce il diritto a non essere sottoposto a decisioni basate unicamente sul trattamento automatizzato. Sul tema si è in attesa di specifiche indicazioni da parte del Garante della Privacy anche al fine di individuare i "sistemi" in argomento.

In caso di introduzione o modifica di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel rapporto di lavoro, la disposizione riconosce specifici diritti di informazione in capo alla rappresentanza sindacale unitaria aziendale ove presente e, in assenza di rappresentanze aziendali, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Cosa comunicare al lavoratore

Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore le seguenti informazioni:

- a) identità delle parti ivi compresa quella di eventuali co-datori;
- b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro è tenuto a comunicare se il lavoratore è occupato in luoghi diversi;
- 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;
- l) 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 (cfr. CCNL);
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore (cfr. CCNL);
- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- o) 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 degli stessi, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
- p) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

q) 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.

Periodo di prova

Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi (cfr. CCNL).

Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego (nel CCNL FISM 30 gg.). In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle medesime mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

Gli eventi di sospensione tutelata della prestazione, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, determinano l'automatico prolungamento del periodo di prova in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere i seguenti elementi:

- a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore (ove previste) e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità (ove prevista);
- d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, del relativo preavviso di chiamata del lavoratore e le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'eventuale indennità di disponibilità;
- f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività prevista in contratto;
- g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

PRESCRIZIONI MINIME RELATIVE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

Per offrire una maggiore tutela alle condizioni di lavoro, al lavoratore dovranno essere riconosciuti una serie di nuovi diritti materiali.

PRIMA BAMBINA

Nello specifico:

- Diritto ad una durata ragionevole del periodo di prova per evitare di esporre il lavoratore ad una prolungata situazione di insicurezza (massimo 6 mesi);
- Diritto al cumulo di impieghi che riconosce ai lavoratori la possibilità di svolgere un impiego parallelo al di fuori dell'orario di lavoro stabilito. Oltre a non vietarlo, il datore/committente non può nemmeno riservare al lavoratore un trattamento meno favorevole solo perché svolge un altro lavoro salvo che in alcuni casi specifici:
- Diritto alla prevedibilità minima del lavoro. Se l'organizzazione di lavoro sia in tutto o in gran parte prevedibile (secondo la definizione di cui all'art. 2), vanno indicate le condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché quelle eventuali per i cambiamenti di turno;
- "Diritto di precedenza" all'assunzione per i lavoratori, con un'anzianità lavorativa di almeno sei mesi, anche non continuativi, i quali possono esercitare, entro un anno dalla cessazione di un precedente rapporto di lavoro, nei confronti dell'ex datore di lavoro/committente, il diritto di richiedere, per iscritto, una "forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili", a cui deve seguire, entro un mese, risposta scritta motivata;
- Formazione obbligatoria. Il datore è tenuto ad erogare ai lavoratori una formazione, gratuita ed adeguata in relazione allo svolgimento dei propri compiti e, se possibile, durante l'orario di lavoro.

Sanzioni

In caso di denuncia, da parte del lavoratore, del mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi previsti dal decreto legislativo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro applica la sanzione amministrativa pecuniaria che va da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.


Trattandosi di adempimenti piuttosto complessi, è indispensabile interessare il consulente del lavoro che segue la parte giuslavoristica della Scuola.

Occorre evidenziare che trattasi di Decreto Legge da convertirsi entro 60 gg. dalla pubblicazione sulla G.U.. E' del tutto evidente che in sede di conversione il decreto sarà suscettibile di modifiche, integrazioni ed abrogazioni.

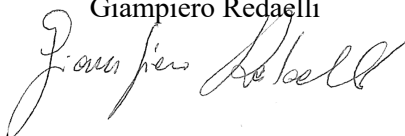
La Federazione segue con attenzione l'evolversi della situazione e, nel prosieguo, qualora si rendessero necessarie, verranno fornite indicazioni ulteriori.

Cordiali saluti.

Responsabile Area Lavoro, welfare e contrattazione collettiva
Cinzia Parimbelli



Il Presidente nazionale
Giampiero Redaelli



PRIMA BAMBINA