

Decreto trasparenza

D.Lgs n. 104/2022

Impatto sul contratto di lavoro

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli esperti contabili di Lucca

20 gennaio 2022

Dott.ssa Gaia Davini

Commercialista in Lucca



COMITATO SCIENTIFICO
GRUPPO ODCEC
AREA LAVORO

Il decreto legislativo 104/2022 ha novellato il dettato del D.lgs n.152/1997 che regolamentava l'obbligo e le modalità di informazioni del lavoratore circa le condizioni applicate ad un rapporto di lavoro, la modifica ha ampliato l'elenco delle informazioni che il datore di lavoro era già chiamato a fornire al proprio lavoratore dipendente.

Termini di consegna delle informazioni

L'art. 1 del novellato D.lgs 152/1997 (in linea con l'art. 4-bis del D.lgs n.181/2000) prevede che all'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa il datore di lavoro possa assolvere all'obbligo informativo consegnando alternativamente al lavoratore:

- ❖ La lettera individuale di assunzione;
- ❖ Copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro;

Le ulteriori informazioni richieste dall'art. 1 del D.lgs 152/1997 ma mancanti nei documenti di cui sopra, possono essere fornite anche con documento separato, entro i sette giorni successivi all'avvio della prestazione lavorativa.

Precisando che le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) ex art. art. 1 del D.Lgs n.152/1997 possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

In caso di estinzione del rapporto di lavoro entro il termine del mese dall'instaurazione le informazioni devono comunque essere fornite entro la cessazione, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

Sanzioni

In caso di mancata osservanza degli obblighi sopra indicati è prevista una sanzione pecuniaria per i datori di lavoro (ex art. 19 comma 2 del D.Lgs n. 276/2003) da 250,00 a 1500,00 euro per ogni lavoratore interessato.

Con circolare n. 4 del 10 agosto 2022 l'INL ha precisato che trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.lgs n. 124/2004 e che le stesse violazioni si realizzano allo scadere dei termini di 7 giorni /1 mese in relazione alla tipologia di informazioni omesse.

La sanzione può essere irrogata anche a seguito di denuncia all'INL da parte del lavoratore circa il mancato, ritardato o inesatto assolvimento degli obblighi.

Elencazione informazioni richieste di cui all'art. 1 D.lgs 152/1997 come novellato dal D.lgs. 104/2022

- a) Identità delle parti del rapporto di lavoro comprese quelle dei co-datori;
- b) Il luogo di lavoro (in mancanza di un luogo fisso o prevalente il datore di lavoro dovrà comunicare che il lavoratore è impegnato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro ;
- c) La sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuita al lavoratore 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, in caso di rapporti a termine dovrà essere precisata la data di fine rapporto o la durata dello stesso;
- g) In caso di lavoratori assunti tramite agenzia di somministrazione, l'identità dell'utilizzatore appena nota;
- h) La durata e le condizioni 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 e degli altri congedi retribuiti a cui ha diritto il lavoratore o se ciò non può essere indicato le modalità di determinazione e fruizione degli stessi;**
- m) La procedura, la forma e i termini di preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- 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, 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;**
- p) Se il rapporto di lavoro è caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato il datore di lavoro informa il lavoratore circa:**
- **La variabilità della programmazione di 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 e, ove ciò sia consentito, dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;**
- q) Il Contratto Collettivo anche aziendale applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione dei sottoscrittori;
- r) Gli enti e gli istituti che ricevono contributi previdenziali, assicurativi, dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
- s) Ulteriori informazioni previste dall'art. 1 del D.lgs n.152/1997 qualora le modalità esecutive della prestazione di lavoro siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o monitoraggio automatizzati.

L'obbligo di informazione è posto in carico anche alle seguenti figure:

- ❖ Il committente di collaborazioni coordinate e continuative/ collaborazioni etero-organizzate
- ❖ Il committente nell'ambito del contratto di prestazione occasionale di cui all'art. 54- bis del D.L. 50/2017

Nei limiti di compatibilità

La circolare INL N. 04 del 10 agosto 2022 afferma che il criterio di compatibilità vada accertato **caso per caso**

Tuttavia sono definite compatibili con le co.co.co./collaborazioni etero-organizzate

- a) Identità delle parti del rapporto di lavoro comprese quelle dei co-datori;
- b) Il luogo di lavoro (in mancanza di un luogo fisso o prevalente il datore di lavoro dovrà comunicare che il lavoratore è impegnato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) La sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuita al lavoratore 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, in caso di rapporti a termine dovrà essere precisata la data di fine rapporto o la durata dello stesso;

Mentre si ritengono compatibili con i contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017

- a) Identità delle parti del rapporto di lavoro comprese quelle dei co-datori;
- b) Il luogo di lavoro (in mancanza di un luogo fisso o prevalente il datore di lavoro dovrà comunicare che il lavoratore è impegnato in luoghi diversi o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
- c) La sede o il domicilio del datore di lavoro;
- d) L'inquadramento, il livello e la qualifica attribuita al lavoratore in alternativa le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- e) La data di inizio del rapporto di lavoro;

(Tali informazioni devono essere trasmesse in formato cartaceo o elettronico prima dell'inizio della prestazione)

MODALITA' DI ESPLETAMENTO DEGLI ADEMPIMENTI INFORMATIVI PRESCRITTI DAL c.d. DECRETO TRASPARENZA

Tutte le informazioni richieste dall'art. 1 del novellato D.lgs 152/1997 possono essere fornite al lavoratore sia:

- 1) attraverso il contratto di lavoro, integrandolo di tutte le informazioni prescritte;

- 2) Attraverso apposita informativa configurata come parte integrante ed inscindibile del contratto individuale di lavoro, come prescritto l'informativa potrà essere consegnata al lavoratore entro il termine di sette giorni o adeguatamente separata in più parti entro il doppio termine di 7 giorni e di un mese.

Allegato n. 1 al contratto individuale di lavoro subordinato del GG.MM.AAAA
Informativa ai sensi del D.lgs 27 giugno 2022 n. 104

Premessa

Con la presente in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1 del D.lgs n.152/1997 integrato e modificato dall'art. 4 del D.lgs 104/2022 si comunicano le necessarie informazioni aggiuntive, applicabili al rapporto di lavoro, previste dalla legge, la Contratto collettivo nazionale _____ e dagli eventuali accordi di secondo livello in essere presso la società. L'informativa così fornita, che forma parte inscindibile del contratto individuale di lavoro, consente una completa conoscenza degli istituti in quanto gli stessi vengono sinteticamente riassunti nel presente documento che richiama altresì per ulteriori approfondimenti anche i singoli articoli del CCNL;

Nota di compilazione: indicare le prassi aziendali con cui si metto a disposizione il CCNL, il contratto di secondo livello e gli altri accordi aziendali, es: «il cui testo integrale resta disponibile sulla intranet aziendale/ all'interno dell'area riservata di cui sono stati fornite apposite credenziali, al seguente link ecc...»

Contrattazione collettiva applicata

La società **applica** il Contratto Collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori _____ (il CCNL), sottoscritto da _____ e valido sia per la parte economica e normativa sino al _____ applica inoltre il CCPL _____ ;

Formazione

Al dipendente è garantita la formazione prevista per le mansioni e il ruolo assegnato, tramite i corsi di formazione online o in presenza organizzati da _____;

Entro 60 giorni dalla data di assunzione sarà erogata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza per n.ro (8 – 12 – 16 ore a seconda del rischio basso – medio – alto).

Nota di compilazione: indicare eventuale attività di addestramento pratica in relazione a specifiche mansioni come previsto dal DVR.

Lavoro straordinario (diurno, notturno, festivo, domenicale) (art. n. XX del CCNL)

Il lavoro straordinario potrà essere svolto alle condizioni e con il riconoscimento dei trattamenti economici previsti dal CCNL, dal contratto e dalla prassi aziendale:

Maggiorazioni

Lavoro supplementare: xx%

Lavoro straordinario diurno entro le 48 ore settimanali: xx%

Lavoro straordinario diurno oltre le 48 ore settimanali: xx%

Lavoro notturno: XX %

Lavoro notturno a turno: XX%

Lavoro straordinario notturno: XX%

Lavoro festivo diurno: XX%

Lavoro festivo notturno: XX%

Le suddette percentuali non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Banca ore

In caso di presenza della banca ore indicare le modalità di funzionamento della stessa.

Nota di compilazione: la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata con richiamo al CCNL o agli altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità e prassi aziendali (circolare n. 4/2022 INL)

Ferie e congedi retribuiti e non retribuiti (Nota di compilazione: la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata con richiamo al CCNL e agli altri documenti (circolare n. 4/2022 INL)

Ferie (art. n. XX del CCNL)

Nel corso di ogni anno i dipendenti hanno diritto ad un periodo di riposo retribuito con la retribuzione di fatto quantificato come da tabella sottostante, l'epoca delle ferie sarà di norma stabilita entro il 30 aprile tenendo conto delle esigenze dell'azienda e degli interessi dei lavoratori.

OPERAI	N. SETTIMANE
IMPIEGATI	N.... SETTIMANE (FINO A N.... ANNI DI SERVIZIO; N.... SETTIMANE (FINO A N... ANNI DI SERVIZIO;

Congedo di maternità (art. n. XX del CCNL e disposizioni di legge) :

La madre lavoratrice deve astenersi dal lavoro per un periodo di norma di 5 mesi distribuiti come segue: 2 mesi prima del parto (a cui aggiungere il periodo tra la data presunta del parto e la data effettiva del parto), 3 mesi dopo il parto.

In alternativa la lavoratrice può astenersi:

- esclusivamente dopo l'evento parto entro i cinque mesi successivi allo stesso;
- Ferma la durata complessiva del congedo di maternità può astenersi un mese prima della data presunta del parto e per quattro mesi decorrenti dalla data effettiva del parto

In questi due casi a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente attestino che tali opzioni non arrechino pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Trattamento economico: inserire descrizione sintetica e/o tabella riepilogativa

Congedo di paternità obbligatorio (disposizioni di legge)

Il padre lavoratore dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi si dovrà astenere dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, elevati a 20 giorni in caso di parto plurimo (non frazionabili e utilizzabili anche in via non continuativa);

Trattamento economico: inserire descrizione sintetica e/o tabella riepilogativa

Congedo di paternità alternativo (disposizioni di legge)

Il padre lavoratore ha diritto di fruire di un congedo di paternità in alternativa alla madre lavoratrice della durata del congedo di maternità spettante a quest'ultima o per la parte residua al ricorrere delle seguenti ipotesi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento del bambino al padre in via esclusiva.

Congedo parentale (Art. XX del CCNL e disposizioni di legge)

Per ogni bambino nei suoi primi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto a fruire del congedo parentale, entro il limite complessivo di 10 mesi, elevabili a 11 mesi complessivi nel rispetto delle previsioni di cui sotto:

- alla madre lavoratrice compete per un periodo non superiore a 6 mesi, trascorso il congedo di maternità;
- al padre lavoratore compete per un periodo non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi qualora lo eserciti per un periodo non inferiore a 3 mesi (in questo mese il congedo complessivamente riconosciuto si amplia da 10 mesi complessivi madre/padre a 11 mesi complessivi madre/padre);
- al solo genitore ovvero al genitore affidatario esclusivo per un periodo non superiore a 11 mesi;

Congedo matrimoniale (Art. XX del CCNL e disposizioni di legge)

Il caso di matrimonio o di unione civile al lavoratore non in prova spetta un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza della retribuzione di fatto.

ROL (Art. XX del CCNL)

Al lavoratore dipendente competono permessi riduzione orario nella misura indicata nella seguente tabella

Anzianità di servizio entro i 24 mesi	xx ore
Anzianità di servizio oltre i 24 mesi	xx ore

In caso di particolari esigenze i permessi per riduzione orario potranno essere monetizzati, secondo le modalità e i limiti previsti dal CCNL.

Ex. Festività (Art. XX del CCNL e disposizioni di legge)

In sostituzione delle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 spettano i permessi indicati nella tabella seguente da fruire preferibilmente a gruppi orari di 4 ore consecutive

Orario di lavoro distribuito su 5 giorni lavorativi	32 ore annue	Maturazione di 1/12 del totale per ogni mese di lavoro o frazione di mese superiore a 15 giorni.
---	--------------	--

Festività (Art. XX del CCNL e disposizioni di legge)

Oltre a quelle di legge al lavoratore è riconosciuta la festività del Santo Patrono.

Trattamento retributivo: per le festività coincidenti con il con la domenica o altra festività spetta in aggiunta alla normale retribuzione 1/26 della retribuzione mensile (un ulteriore giornata di retribuzione...);

Aspettativa non retribuita (Art. XX CCNL)

Al lavoratore compete un periodo di aspettativa non retribuita al verificarsi delle seguenti condizioni _____(elencazione sintetica delle condizioni)

Le aspettative non potranno comportare l'assenza contemporanea di oltre il _% dei dipendenti. I periodi di aspettativa dovranno essere richiesti all'azienda di norma e salvo i casi di oggettiva impossibilità per fatti sopravvenuti, con un periodo di preavviso non inferiore a _____ di calendario.

I periodi di aspettativa non comporteranno alcun onere per l'azienda incluso il trattamento di fine rapporto.

Ulteriori permessi retribuiti (Art. XX del CCNL)

Al lavoratore competono gli ulteriori permessi retribuiti indicati sinteticamente nella seguente tabella

Permessi familiari	3 giorni di permesso retribuito in caso di decesso del coniuge o di un parente entro il 2° grado (o del convivente parte dell'unione civile);	
Donatori di midollo osseo	Competono permessi nella misura necessaria all'effettuazione degli accertamenti.	
Permessi studio	Competono nella misura di _____	Specificare eventuali previsioni aziendali se esistenti circa la fruibilità, le modalità di richiesta ecc...e la misura massima di assenze contemporanee
Cariche sindacali	Permessi retribuiti fino ad una giornata lavorativa al mese.	

In alternativa come previsto dalla circolare INL n.4/222 tutte le informazioni relative ai congedi retribuiti possono essere comunicate attraverso il rinvio al CCNL e alla contrattazione integrativa

Nota di chiusura al paragrafo ferie e altri congedi

Per quanto non espressamente richiamato in questo paragrafo si rinvia alle norme del CCNL sopra richiamato (<https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Contrattazione-Nazionale/Ricerca-CCNL>), al Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità(D.lgs n.151/2001), alla Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate(L. n.104/1992), alle disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città (L. n. 53/2000).

Malattia e infortunio non professionale (Art. XX _____ del CCNL)

Conservazione del posto di lavoro:

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo _____ in caso di gravi patologie certificate il predetto periodo è elevato a _____ .

La malattia intervenuta durante il periodo di prova sospende la prova per la durata dell'evento stesso e sempre nel rispetto del periodo di conservazione del posto di lavoro sopra individuato.

Il lavoratore ha inoltre diritto ad un periodo di aspettativa per malattia non retribuita nei seguenti casi:

- ❖ _____
- ❖ _____

Trattamento economico:

	Carenza	Dal 4° al 16° gg	Dal 17 gg al 180 gg	Dal 180 gg
Impiegati e intermedi	%	%	%	%
Operai	%	%	%	%

Infortunio professionale (Art. XX _____del CCNL)

Conservazione del posto fino alla guarigione clinica, l'infortunio intervenuto durante il periodo di prova sospende...

Informativa ai sensi del D.lgs 27 giugno 2022 n. 104 (continua)

Preavviso (Art. XX del CCNL) In alternativa come previsto dalla circolare INL n.4/222 tutte le informazioni relative ai congedi retribuiti possono essere comunicate attraverso il rinvio al CCNL e alla contrattazione integrativa

In via generale la legge prevede che ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso nei termini previsti dal CCNL, in mancanza di preavviso il recedente è obbligato a versare alla controparte un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso, l'azienda in caso di dimissioni senza il rispetto del periodo di preavviso è pertanto legittimata a trattenere sulle competenze l'equivalente del preavviso non prestato.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro. Per le modalità di comunicazione delle dimissioni e della formalizzazione delle risoluzioni consensuali si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge (D.lgs n.151/2015 e s.m.i)

Nella tabella seguente sono riportati i termini previsti dal CCNL differenziati per anzianità di servizio e livello.

Operai (decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese)

Anzianità	Livello (----)	Livello (----)
Fino a ____		
Da ____ a ____		
Oltre _____		

Impiegati (decorrenza dalla metà o dalla fine di ciascun mese)

Anzianità	Livello (---)	Livello (---)

Risoluzione durante il periodo di prova (Art. XXX del CCNL _____)

Durante il periodo di prova indicato nella lettera di assunzione il datore di lavoro e il lavoratore sono liberi di recedere senza rispetto del periodo di preavviso e/o corresponsione di alcuna indennità sostitutiva dello stesso.

Enti ed istituti che ricevono contributi previdenziali e assistenziali (Art. XXX del CCNL _____)

La società provvederà al versamento dei contributi previdenziali e assicurativi ai seguenti enti:

- INPS: riceve i contributi previdenziali e assistenziali (malattia, maternità/paternità, pensione)
- INAIL: riceve contributi assistenziali a tutela di infortuni e malattie professionali;
- Fondo Pensione _____
- Fondo assistenza Sanitaria integrativa _____

Nota di compilazione: la circolare INL n. 04/2022 specifica che la relativa disciplina di dettaglio può essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale.

Utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato (in alternativa)

[] l'azienda non utilizza sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzato

[] l'azienda utilizza sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzato (inserire il dettaglio in funzione degli aspetti che incidono sul rapporto di lavoro)

Informativa ai sensi del D.lgs 27 giugno 2022 n. 104 (ulteriori specifiche)

Lavoro Supplementare (Art. XX del CCNL)

Il lavoro supplementare potrà essere svolto alle condizioni e con il riconoscimento dei trattamenti economici previsti dal CCNL, per lavoro supplementare si intende quello reso dal lavoratore part-time fino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti dal CCNL applicato (40 ore / 39 ore/ ecc..) per il medesimo sono previste le seguenti maggiorazioni

Lavoro supplementare: xx%

Organizzazione del lavoro caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili (Art. XXX del CCNL _____)

I lavoratori con prestazioni caratterizzate da modalità organizzative del lavoro in gran parte variabili e non preventivabili saranno avvisati circa la richiesta di avvio della prestazione con un preavviso minimo di _____ ore /giorni ecc...

Nota di compilazione: se previsto un orario minimo garantito è necessario inserire la predetta previsione, valutare se inserire nella lettera di assunzione qualora trattasi di un'informazione personalizzata.

Se in base alla «normativa» o alla prassi aziendale sono in uso termini minimi per l'annullamento della prestazione deve essere fornita la predetta indicazione.

Programmazione dell'orario di lavoro (Art. XX del CCNL)

Riportare eventuali peculiarità non inserite nella lettera di assunzione, è possibile indicare l'orario di apertura aziendale con le differenziazioni per reparti o categorie.

In caso di lavoro su turni è possibile specificare l'avvicendamento degli stessi nonché le condizioni applicate per il cambio turno ecc...

Grazie per l'attenzione