

Scheda decreto Trasparenza

Il D.Lgs. n. 104/2022, disciplina il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro, introducendo nuove modalità di comunicazione ai lavoratori pubblici e privati di specifiche informazioni.

Termini e modalità per la consegna delle informazioni:

L'articolo 4 del D.Lgs. 104/2022, modifica in diversi punti il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, *“Concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro”*.

I commi 2 e 3 del nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 disciplinano le modalità ed i termini entro i quali il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore le informazioni:

“l'obbligo di informazione di cui al comma 1 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 di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608”.

Il datore di lavoro è tenuto pertanto a consegnare al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente il contratto individuale di lavoro redatto per iscritto o copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Le informazioni prescritte, eventualmente non contenute nel contratto o nella copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, sono in ogni caso fornite per iscritto al lavoratore entro i sette giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa. Alcune informazioni – ossia quelle di cui alle lettere g) (che non interessano la scuola), i), l), m), q) e r) – possono essere fornite al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa e cioè entro il corrispondente giorno del mese successivo a quello di insorgenza dell'obbligo.

La Circolare N. 4/2022 INL ha fornito alcuni chiarimenti. In particolare, prevede che *“fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (ad es. orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà 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.”*

Con riguardo, invece, ai contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, si dovrà fare riferimento alle informazioni contenute alle lett. da a) ad e) del comma 17 dello stesso art. 54-bis che, secondo le nuove modifiche legislative (v. art. 5, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 104/2022), devono essere trasmesse in formato elettronico o in forma cartacea al lavoratore prima dell'inizio della prestazione.

Le disposizioni riguardano i rapporti di lavoro instaurati a partire dal 1° agosto. Tuttavia il datore di lavoro deve fornire entro 60 giorni dalla eventuale richiesta scritta anche agli assunti in data precedente.

La circolare INL citata ricorda che *“al fine di agevolare il più possibile l'assolvimento dei nuovi adempimenti informativi, il decreto chiarisce la possibilità di avvalersi di una comunicazione in formato “elettronico” (ad es. email 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 ecc.) avendo cura, tuttavia, di specificare che “le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro”.*

Le Istituzioni scolastiche

Pur non mancando riserve, ed in attesa di chiarimenti ministeriali circa il ruolo del dirigente scolastico nell'ambito degli adempimenti previsti, forniamo intanto un approfondimento ed un format per le istituzioni scolastiche.

Il datore di lavoro deve comunicare una serie di informazioni, alcune delle quali sono disponibili nel Contratto individuale, altre ricavabili dal CCNL e nel Contratto integrativo di Istituto, ai quali fare rinvio.

- Sono reperibili nel Contratto individuale le seguenti informazioni:

- a) identità delle parti del rapporto di lavoro comprese quelle dei co-datori;
- b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato 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 attribuiti 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, precisando in caso di rapporti a termine la data di conclusione o la durata dello stesso;
- n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo

- Sono invece ricavabili dal CCNL, al quale fare riferimento anche tramite link sul sito della scuola

- h) la durata e le condizioni del periodo di prova, se previsto;
- 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;
- m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;

- Vi sono poi informazioni che non sono attualmente presenti nei contratti individuali e nel CCNL:

- n) l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento
- r) 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;
- i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
- 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 di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;

- **Eventualmente**

- p) se il rapporto di lavoro, 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.