

Decreto Trasparenza: Contratti di Lavoro

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale entra in vigore dal prossimo 13 agosto il decreto legislativo n. 104/2022 che, in ossequio alle disposizioni dettate dall'UE, **introduce nuovi obblighi per i datori di lavoro al momento della stipula di un contratto.**

In particolare, i contratti di lavoro e le lettere d'assunzione dovranno contenere una **corposa serie di informazioni** riguardanti lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Rapporti di lavoro interessati

L'articolo 1 del suddetto decreto stabilisce quali siano i rapporti di lavoro interessati, ovvero:

- 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

Modalità di comunicazione

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:

- del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- 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.

Nuovi contenuti del contratto d'assunzione

Come anticipato in premessa il contratto d'assunzione o lettera d'assunzione viene modificato notevolmente dal decreto. Il legislatore, in nome della trasparenza, ha introdotto degli obblighi che trasformano una lettera d'assunzione in un elenco di informazioni riguardanti il rapporto di lavoro.

È bene precisare che la direttiva UE, attuata dal decreto in esame, prevede che una parte delle informazioni riportate di seguito possano essere fornite sotto forma di un riferimento legislativo, amministrativo o con un rimando al contratto collettivo. Tuttavia, il nostro legislatore ha omissso tale informazione; pertanto, gli elementi essenziali del contratto di lavoro, ai sensi dell'articolo 4 sono:

1. identità delle parti;
2. 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;
3. la sede o il domicilio del datore di lavoro;
4. l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
5. la data di inizio del rapporto di lavoro;
6. la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
7. nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
8. la durata del periodo di prova, se previsto;
9. il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;

10. 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;
11. la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
12. l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
13. 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;
14. 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:
 - 1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
 - 2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - 3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha:
 - la variabilità della programmazione del 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;
15. Il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
16. 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.

Lo Studio, in attesa di chiarimenti istituzionali, resta a disposizione per ogni necessità.

STUDIO ANSELMi

pagina 3.3