

MARAZZA & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

I nuovi obblighi informativi alla luce del d.lgs. 104/2022.

Roma, 26 settembre 2022

Il D.lgs. 104/2022 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1152

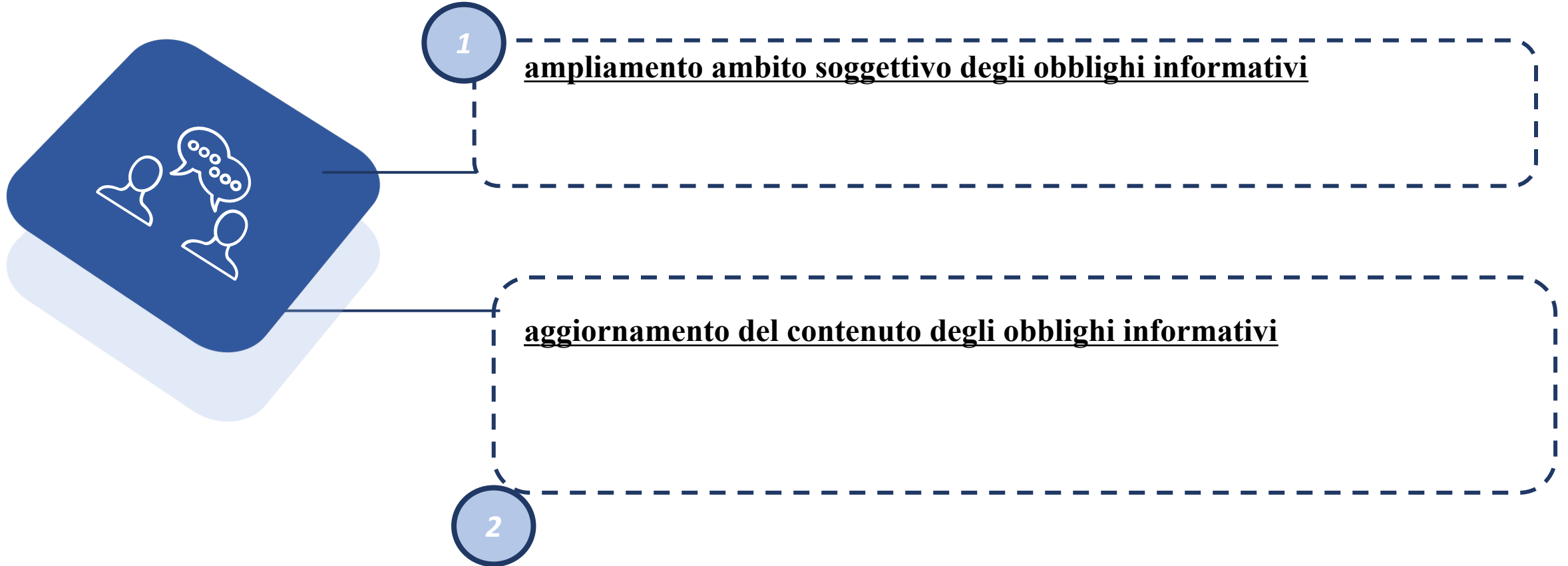
Il **Decreto legislativo 27 giugno 2022 n. 104** - in Gazz. Uff., 29 luglio 2022 - (in seguito anche «Decreto trasparenza») composto da 17 articoli, introduce nuove disposizioni (artt. 3, 6, 7-17) e, inoltre, interviene, con modifiche e integrazioni, sia sul testo del D.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, recante "*Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro*", sia su altre disposizioni di legge*, in un'ottica di armonizzazione e coerenza con il nuovo dettato normativo.

Prime indicazioni interpretative

- **10 agosto 2022, circolare n. 4, Ispettorato Nazionale del Lavoro**
- **20 settembre 2022, circolare n. 19, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

*D.l. 50/2017; D.lgs. 81/2015; D.l. 510/1996; D.lgs. 276/2003; D.lgs. 181/2000.

Le modifiche al d.lgs. 152/1997 seguono due linee direttici



Ambito di applicazione soggettivo dell'obbligo di informativa (1/3)

L'obbligo di informativa riguarda i seguenti rapporti di lavoro:

- subordinato, sia a tempo determinato che indeterminato e anche a tempo parziale;
- tipologie contrattuali non standard quali il lavoro somministrato, intermittente, occasionale di cui all'art. 54-bis del D.l. 50/2017, collaborazioni con prestazione prevalentemente organizzata dal committente ex art. 2, comma 1, D.lgs. 81/2015;
- collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, comma 1, n. 3, c.p.c.;
- rapporti di lavoro alle dipendenze di PA di cui all'art. 1 del D.lgs. 165/2001 e di enti pubblici economici;
- rapporti di lavoro domestico, fatta eccezione per le previsioni di cui agli artt. 9 e 10 del decreto*;
- del settore marittimo e della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia.

* relativi alla prevedibilità minima del lavoro (art. 9) e alla transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili (art. 10)

Ambito di applicazione dell'obbligo di informativa (2/3)

Per espressa previsione dell'art. 1 del decreto, **sono esclusi dall'ambito di applicazione**, fra gli altri:

- i rapporti di lavoro autonomo, di cui al titolo III del libro V del cod. civ., nonché quelli sportivi professionistici e dilettantistici, disciplinati dal D.lgs. 36/2021, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa *ex art. 409*, comma 1, n. 3, c.c.;
- 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;
- i rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale;
- i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dai familiari.

Applicazione dell'obbligo per i già assunti (3/3)

Per espressa previsione dell'art. 16 del decreto le relative disposizioni **si applicano a tutti i rapporti già instaurati alla data del 1° agosto 2022**. Il datore di lavoro, o il committente, **su richiesta scritta del lavoratore già assunto** prima di tale data, è tenuto a fornire, aggiornare, integrare **entro sessanta giorni** le informazioni di cui agli artt. 1, 1-bis, 2 e 3 del D.lgs. 152/1997 e, in caso di inadempimento, trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 19, comma 2, del d.lgs. 276 del 2003.

La circolare n. 4/2022 dell'INL ha specificato che il disallineamento temporale tra la lettera della norma appena richiamata e l'entrata in vigore del decreto trasparenza, cioè il 13 agosto, **non preclude l'applicazione anche ai rapporti di lavoro instaurati tra il 2 ed il 12 agosto 2022 dei medesimi principi** di trasparenza, solidarietà contrattuale e parità di trattamento tra lavoratori che fondano la novella normativa.

L'assenza della richiesta del lavoratore comunque non preclude allo stesso il godimento dei diritti minimi di cui al Capo III del decreto. Se ne ricava, tra l'altro, che la richiesta può essere formulata in qualsiasi momento.

Le informazioni da fornire ai lavoratori (1/5)

L'art. 4 del decreto sostituisce integralmente gli artt. 1-4 del D.lgs. 152/1997 e, in sintesi:

- amplia l'elenco delle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore;
- disciplina tempi e mezzi con cui le informazioni devono essere comunicate;
- Introduce specifici obblighi informativi su sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Con riferimento all'elenco delle informazioni da fornire al lavoratore di cui all'art. 1, comma 1, del D.lgs. 152/1997, di seguito si riporta **un confronto tra vecchia e nuova normativa**:

Normative a confronto (2/5)

Nuova

- a) l'identità delle parti **ivi compresa quella dei co-datori di cui all'articolo 30, comma 4-ter e 31, commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;**
- 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 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;**

D.lgs. 152/1997

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;

Normative a confronto (3/5)

Nuova

- 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;**
- m) **la procedura, la forma** e i termini del 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 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;**
- p) **se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili**

D.lgs. 152/1997

- la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie
- i termini del preavviso in caso di recesso
- l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento
- l'orario di lavoro

Normative a confronto (4/5)

Nuova

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 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 delle parti che lo hanno sottoscritto;
- 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

D.lgs. 152/1997

Normative a confronto (5/5)

Nuova

lavoro stesso;
s) gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

D.lgs. 152/1997

Attività informativa e attività negoziale

L'informativa deve fotografare le condizioni «iniziali» del rapporto di lavoro (che, per loro natura, sono soggette ad una naturale evoluzione). È opportuno che il datore di lavoro specifichi come gli elementi in essa contenuti non abbiano natura negoziale, ma costituiscono **adempimenti degli obblighi di informazione e comunicazione previsti dal decreto**.

Conseguentemente non è preclusa la possibilità che le stesse possano nel tempo subire **variazioni, integrazioni e/o modifiche**:

- per effetto della **modificazione delle fonti legali e della contrattazione collettiva applicabile**, senza che in tal caso sia necessaria una successiva comunicazione;
- per effetto della **naturale evoluzione dinamica dei trattamenti prevista dalla contrattazione collettiva già oggi applicata**, senza che in tal caso sia necessaria una successiva comunicazione;
- per effetto di **determinazioni unilaterali dell'Azienda**, che verranno adottate in osservanza delle previsioni legali e contrattuali tempo per tempo applicabili e, fatte salve le alinee che precedono, tempestivamente comunicate.

(segue...)

Attività informativa e attività negoziale: suggerimenti operativi

Conseguentemente, la lettera di assunzione potrebbe contenere una apposita **clausola** del seguente tenore:

«Gli elementi contenuti nel presente contratto sono indicati in adempimento di obblighi informativi di legge e fanno riferimento alla disciplina applicabile al suo rapporto di lavoro nella fase iniziale. Tali elementi potranno nel tempo subire variazioni, integrazioni e/o modifiche:

- per effetto della modificazione delle fonti legali e della contrattazione collettiva applicabile, senza che in tal caso sia necessaria una successiva comunicazione;*
- per effetto della naturale evoluzione dinamica dei trattamenti prevista dalla contrattazione collettiva già oggi applicata, senza che in tal caso sia necessaria una successiva comunicazione;*
- per effetto di determinazioni unilaterali dell'Azienda, che verranno adottate in osservanza delle previsioni legali e contrattuali tempo per tempo applicabili e, fatti salvi gli alinea che precedono, tempestivamente comunicate.»*

Il rinvio alla contrattazione collettiva e ai regolamenti aziendali

Nonostante il nuovo art. 1 del D.lgs. 152/1997 non faccia più esplicito riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato, le circolari precisano che:

- l'informativa contiene ed esplicita direttamente le «informazioni di base» relative ai singoli istituti
- **ma 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.**

A titolo di esempio...

il datore di lavoro potrà **mettere a disposizione** la documentazione con una clausola dal seguente tenore:

«I contratti collettivi anche aziendali tempo per tempo applicabili al suo rapporto di lavoro, con l'indicazione dei soggetti firmatari, sono disponibili e scaricabili, presso la seguente sezione della intranet aziendale:»

Fermo restando il rispetto della legge e della contrattazione collettiva tempo per tempo applicabile, nella esecuzione della prestazione lei dovrà sempre garantire il pieno rispetto di tutti i regolamenti aziendali, delle procedure e dei codici di comportamento tempo per tempo applicabili al suo rapporto di lavoro, essendo suo specifico onere, tra l'altro, consultare detta normativa e tenersi aggiornato sulla loro evoluzione accedendo all'intranet aziendale nella sezione».

Il rinvio alla contrattazione collettiva e ai regolamenti aziendali

In coerenza con quanto indicato dalle circolari, è **consigliabile che il datore di lavoro faccia espressa menzione degli specifici articoli-capitoli-sezioni dei contratti collettivi quando intenda operarne un richiamo.**

A titolo di esempio...

con riferimento all'inquadramento/livello/qualifica, la lettera di assunzione potrebbe contenere una **clausola** del seguente tenore:

«Come convenuto, lei viene inizialmente inquadrato tra impiegati/quadri/operai e, impregiudicato per il futuro l'esercizio dello ius variandi, assegnato presso (direzione-ufficio) con sede di lavoro avia per svolgere mansioni riconducibili all'attività propria del suo inquadramento così come previste dalla declaratoria di cui all'art. ... – Sez. ... – Titolo ... del CCNL applicato ed alla posizione di (titling)».

Ancora, a titolo di esempio...

in materia di congedi, la lettera di assunzione potrebbe contenere una **clausola** del seguente tenore:

«Relativamente alla materia dei congedi retribuiti si fa rinvio al CCNL, con particolare riferimento al Capitolo..., nonché alla contrattazione aziendale, con particolare riferimento all'accordo.... alla sezione...».

Il rinvio alla contrattazione collettiva e ai regolamenti aziendali

Ancora, a titolo di esempio...

in materia di preavviso, la lettera di assunzione potrebbe contenere una **clausola** del seguente tenore:

«la forma, la procedura e i termini di preavviso in caso di recesso da parte dell’Azienda o del lavoratore come previsto in particolare dal Capitolo Sez. – Titolo –, dall’art. all’art., nonché dall’allegato n. del CCNL, e dall’art. in materia di “Provvedimenti Disciplinari” consultabile nella intranet aziendale»

Tempistiche e modalità di comunicazione e conservazione delle informazioni

L'art. 1, co. 2 del D.lgs. n. 152/1997 (come novellato) stabilisce che il datore di lavoro fornisca al lavoratore le informazioni necessarie **all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa**, mediante consegna al lavoratore, alternativamente:

- a) del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
- b) o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

In base al comma 3 del medesimo articolo, le informazioni eventualmente non contenute nei predetti documenti, potranno essere fornite per iscritto al lavoratore successivamente, e **comunque non oltre sette giorni dall'inizio della prestazione lavorativa**.

(segue...)

Tempistiche e modalità di comunicazione e conservazione delle informazioni

L'art. 1, comma 3, D.lgs. 152/1997, prevede che alcune informazioni possano essere fornite anche **entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.**

Nello specifico si fa riferimento a:

- identità delle imprese utilizzatrici nel caso di lavoro somministrato;
- diritto a ricevere l'informazione erogata, se prevista;
- durata congedo per ferie e altri congedi retribuiti;
- informazioni sul preavviso;
- informazioni sulla contrattazione collettiva;
- informazioni sugli enti previdenziali.

Tempistiche e modalità di comunicazione e conservazione delle informazioni

- Art. 1, comma 6, D.lgs. 152/1997 1 - **Le disposizioni normative e dei contratti collettivi** relative alle informazioni che devono essere comunicate dai datori di lavoro sono rese disponibili a tutti gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, **tramite il sito internet istituzionale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali**. Per le PA tali informazioni sono rese disponibili tramite il sito del dipartimento della funzione pubblica.

Tempistiche e modalità di comunicazione e conservazione delle informazioni

Viene stabilito, inoltre, che **le informazioni fornite sono conservate e rese accessibili al lavoratore** (obbligo di conservazione e accessibilità) e che **il datore di lavoro è tenuto alla conservazione della prova della trasmissione o della ricezione da parte del lavoratore per i cinque anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro.**

Viene, pertanto, stabilito un preciso **onere della prova in capo al datore di lavoro.**

Sia che il datore di lavoro, o il committente, decida di fornire le informazioni su carta, sia per via elettronica, sarà tenuto a provare che il lavoratore le abbia ricevute, ne abbia preso conoscenza e che le informazioni indicate dal decreto siano facilmente accessibili allo stesso.

Tempistiche e modalità di comunicazione e conservazione delle informazioni

Il datore di lavoro assolve i propri obblighi informativi con **utilizzo di modalità cartacee o elettroniche** (obbligo di comunicazione).

A titolo esemplificativo:

- qualora il datore di lavoro scelga di consegnare la documentazione in modalità cartacea è consigliabile trattenere una ricevuta di conferma consegna;
- qualora il datore di lavoro scelga modalità digitali, ad esempio utilizzando la e-mail personale comunicata dal lavoratore o l'e-mail aziendale messa a disposizione dal datore di lavoro, la prova dell'avvenuta consegna dei documenti potrà essere fornita anche tramite tracciamento *flag* avvenuta lettura;
- sistemi digitali di certificazione avvenuta consegna contratto/informativa (fermi restando i rinvii alla documentazione CCL/regolamenti)

Tempistiche e modalità di comunicazione e conservazione delle informazioni

Alcune considerazioni ...

Per espressa previsione normativa, il datore di lavoro è tenuto a provare la trasmissione delle informazioni al lavoratore e non l'avvenuta lettura da parte di quest'ultimo.

Sul punto, infatti, si segnala che un recente arresto della giurisprudenza di legittimità, **Cass. civ., Sez. I, 17/07/2019, n. 19155**, a conferma, tra l'altro, dell'inidirizzo precedentemente espresso da **Cass. civ., sez. VI, 14/05/2018, n.11606**, ha statuito che le *mail* hanno piena efficacia di prova e per il relativo disconoscimento colui contro il quale esse sono prodotte deve dimostrare, con elementi concreti e in maniera circostanziata ed esplicita, la non rispondenza con la realtà. In tal modo, dunque, vi sarebbe una presunzione di avvenuta trasmissione al lavoratore, una volta che la comunicazione venga inviata all'indirizzo mail corretto, con inversione dell'onere probatorio.

Aggiornamento delle informazioni: suggerimenti operativi

Ai sensi del nuovo art. 3 del D.lgs. 152/1997 il datore di lavoro è tenuto a notificare per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, **qualsiasi variazione** degli elementi di contratto **che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni di legge o regolamentari ovvero dalle clausole del contratto collettivo.**

La nuova disposizione abbrevia i tempi di adempimento di tale obbligo di informazione: dal termine di un mese dall'adozione della modifica si passa a quello del giorno antecedente al prodursi degli effetti della modifica.

Tale obbligo risulta sanzionato ai sensi del nuovo art. 4 del D.lgs. 159/1997, che richiama l'art. 19, comma 2, D.lgs. 276/2003, consentendo l'applicazione della sanzione da euro 250 a euro 1.500 per ogni lavoratore interessato.

A titolo di esempio, il datore di lavoro potrà inserire apposita **clausola** del seguente tenore:

«Gli elementi contenuti nel presente contratto sono indicati in adempimento di obblighi informativi di legge e fanno riferimento alla disciplina applicabile al tuo rapporto di lavoro nella fase iniziale. Tali elementi potranno nel tempo subire variazioni, integrazioni e/o modifiche:

- *per effetto della modificazione delle fonti legali e della contrattazione collettiva applicabile, senza che in tal caso sia necessaria una successiva comunicazione;*
- *per effetto della naturale evoluzione dinamica dei trattamenti prevista dalla contrattazione collettiva già oggi applicata, senza che in tal caso sia necessaria una successiva comunicazione;*
- *per effetto di determinazioni unilaterali dell'Azienda, che verranno adottate in osservanza delle previsioni legali e contrattuali tempo per tempo applicabili e, fatte salve le alinee che precedono, tempestivamente comunicate.»*

Il regime sanzionatorio

Il novellato art. 4 del D.lgs. n. 152/1997 reca le sanzioni conseguenti all'inadempimento degli obblighi informativi imposti al datore di lavoro.

Il lavoratore denuncia il mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi informativi all'Ispettorato nazionale del lavoro che, compiuti i necessari accertamenti, applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato prevista dall'art. 19, comma 2, D.lgs. 276/2003.

Per le PA di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. 165/2001, le violazioni degli obblighi informativi sono altresì valutate ai fini della responsabilità dirigenziale nonché della misurazione della performance.

Informazioni sul rapporto di lavoro: punti di interesse

Nel quadro dei nuovi adempimenti del datore di lavoro in tema di informazione meritano specifica attenzione:

- Periodo di prova (**lett. h**);
- Formazione obbligatoria erogata dal datore di lavoro (**lett. i**);
- Congedi (**lett. l**);
- Retribuzione (**lett. n**);
- Orario di lavoro (**lett. o**);
- Sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (**art. 1-bis D.lgs. 152/1997 - rinvio**).

Il periodo di prova

Il **nuovo art. 1, comma 1, lett. h), D.lgs. 152/1997**, prescrive l'indicazione della durata del periodo di prova, se previsto e deve essere letta in combinato disposto con l'art. 7 del decreto trasparenza il quale prevede che, salva la durata inferiore prevista dalla contrattazione collettiva, il periodo di prova **non può avere durata superiore ai sei mesi** e, nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova deve essere stabilito in misura **proporzionale** alla durata del contratto e alle mansioni a svolgere.

E' previsto, poi, che nel caso di eventi imprevisti quali malattia, infortunio, congedi di maternità/paternità obbligatori, il periodo è prolungato proporzionalmente al periodo di assenza del lavoratore.

La circolare n. 19 del Ministero del Lavoro (par. 4.1.) ha specificato che l'indicazione di tali assenze non ha carattere tassativo e dunque rientrano nel campo di applicazione della norma anche altri casi di assenza previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, fra cui anche i congedi e i permessi *ex* L. 104/1992.

Il periodo di prova nel contratto a tempo determinato

La circolare n. 19 specifica che nel caso di contratto a tempo determinato il periodo di prova deve essere fissato **proporzionalmente** tenuto conto:

- della durata massima del contratto, entro il limite massimo *ex lege* (6 mesi);
- delle mansioni da svolgere e alla natura dell'impiego.

In tali casi, la durata del periodo di prova, in assenza di esplicite previsioni collettive, potrà essere calcolata tenendo conto:

- tenendo conto della **media prevista dalla contrattazione collettiva** di settore;
- nel rispetto di **criteri proporzionalità in concreto** (ad esempio: **a)** contratto a tempo determinato della durata di 24 mesi, il periodo di prova viene fissato a 6 mesi; **b)** contratto a tempo determinato della durata di 12 mesi, il periodo di prova viene fissato a 3 mesi).

La formazione obbligatoria: suggerimenti operativi

Il **nuovo art. 1, comma 1, lett. i), D.lgs. 152/1997**, prescrive l'indicazione del diritto del lavoratore di ricevere la formazione da parte del datore di lavoro, se prevista. In caso affermativo il datore di lavoro può specificare la corrispondente disposizione del contratto collettivo e riportare l'eventuale link all'intranet aziendale a cui lo stesso risulti tempo per tempo reperibile.

A titolo di esempio...

il datore di lavoro potrà inserire apposita **clausola** del seguente tenore:

«il diritto a ricevere formazione contrattuale connessa alla sua assunzione come previsto in particolare dagli artt. del CCNL, invitandola a consultare le Regole nella sezione nonché ad accedere al portale nell'apposita sezione che riepiloga la formazione disponibile e a lei destinata».

I congedi

Il **nuovo art. 1, comma 1, lett. l), D.lgs. 152/1997**, impone al datore di lavoro di comunicare al lavoratore la **durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi cui ha diritto il lavoratore**, e se ciò non può essere indicato al momento dell'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione.

La circolare n. 19/2022 chiarisce che il datore di lavoro dovrà indicare al lavoratore «*la disciplina contenuta nel contratto collettivo soggettivamente applicabile al rapporto*» e di attenersi al **tenore letterale** della parola «congedo retribuito»; dunque il datore di lavoro non sarà obbligato ad informare i dipendenti di quelle astensioni che non siano espressamente qualificate dal legislatore come «congedo» e per le quali non è prevista la corresponsione della retribuzione.

Ciò, a detta del Ministero, risponde anche ad un **principio di ragionevolezza egli oneri informativi** posti a carico del datore di lavoro.

Da ultimo, la circolare poi esorta a tenere in considerazione oltre che la disciplina legale anche quella contenuta nel contratto collettivo, in ossequio al **principio di concretezza dell'informazione sul rapporto di lavoro**.

I congedi: suggerimenti operativi

A titolo di esempio...

Nell'allegato informativo al contratto individuale di lavoro potrà fornire un elenco delle tipologie di congedo complessivamente applicabili al rapporto di lavoro nella fase iniziale, inserendo apposita clausola del seguente tenore:

«Di seguito, in via esemplificativa e senza che lo stesso costituisca obbligo di legge, viene riepilogata la durata massima dei principali congedi retribuiti potenzialmente spettanti al personale dipendente al verificarsi delle condizioni specificatamente previste della legge e/o dalla contrattazione collettiva.

ELENCO CONGEDI DI LEGGE

- *ASSEMBLEA RETRIBUITA (Art. 20 L. n. 300/70): massimo 10 ore all'anno in funzione del numero di riscorse dell'unità produttiva di assegnazione;*
- *PERMESSO RETRIBUITO SOCCORSO ALPINO E SPELEOLOGICO (Legge 162 18 febbraio 1992; D.M. 379 24 marzo 1994);*
- **CONGEDO FACOLTATIVO NASCITA FIGLIO** (Art. 4 L. n. 92/12): n. 2 giorni;
- **CONGEDO OBBLIGATORIO NASCITA FIGLIO** (Art. 4 L. n. 92/12): n. 2 giorni;
- *PERMESSI RETRIBUITI PER CARICA PUBBLICA (art. 79 D.Lgs. 267/00): massimo n. 48 ore (in funzione del numero di abitanti amministrati) lavorative al mese per l'espletamento del proprio mandato;*
- *PERMESSO RETRIBUITO PER CARICA PUBBLICA PER LA GIORNATA DEL CONSIGLIO/RIUNIONE (art. 79 D.Lgs. 267/00);*
- *CONGEDO VITTIME VIOLENZA (di genere) (Art. 24 D.Lgs n. 80/2015): fino a tre mesi (pari a 90 giorni) nell'arco dei 3 anni dall'inizio del percorso di protezione certificato;*
- *PERMESSO RETRIBUITO ASSISTENZA FIGLIO AFFETTO DA DISTURBO SPECIFICO DELL'APPRENDIMENTO (Art. 6 L. n. 170/2010): n. 5 giorni per anno solare;*
- *GIORNO ELETTORALE CON RIPOSO (Art. 11 L. n. 53/90; Art. 1 L. n. 69/92);*
- *PROLUNGAMENTO CONGEDO PARENTALE (Art. 33 D.Lgs. n. 151/01): prolungamento del periodo di congedo parentale fino ai tre anni di età del bambino;*
- *PERMESSO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE (Art. 33, Legge n. 104/92): n. 3 giorni di permesso retribuito al mese ovvero fino a n. 2 ore al giorno;*
- **CONGEDO MATRIMONIALE** (R.D.L. n. 1334/37; L.n. 76/16): fino a 15 giorni di calendario consecutivi in occasione del matrimonio trascritto nei registri dello stato civile;

I congedi: suggerimenti operativi

- **CONGEDO MATERNITA'/PATERNITA' PER ADOZIONE/AFFIDAMENTO** (Artt. 26 - 31 D.Lgs. n. 151/01): fino a 5 mesi;
- **PERMESSO RETRIBUITO PER GRAVE INFERMITA'** (Art. 4 L. n. 53/00; Art. 1 DPCM n. 278/00): 3 giorni lavorativi di permesso retribuito, da fruire entro 7 giorni dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di interventi terapeutici specifici, conseguenti allo stato di grave infermità;
- **CONGEDO STRAORDINARIO RETRIBUITO D.LGS 151/2001** (Art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/01): per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa;
- **CONGEDO RETRIBUITO PER LAVORATORI MUTILATI ED INVALIDI CIVILI** (Art.7 D.Lgs. n. 119/2011): fino a 30 giorni all'anno;
- **PERMESSO RETRIBUITO CONTROLLI PRENATALI** (Art. 14 D.Lgs. n. 151/01): per esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, per partecipare al corso di preparazione al parto;
- **PERMESSO GIORNALIERO RETRIBUITO DONAZIONE MIDOLLO OSSEO** (L.n. 52/2001);
- **PERMESSO ORARIO RETRIBUITO DONAZIONE SANGUE** (L. n. 219/05, Art. 13 L. n. 107/90, D.M. 8 aprile 1968): per l'intera giornata in cui effettua la donazione;
- **PERMESSO ELEZIONI** (Art. 11 L. n. 53/90; Art. 1 L. n. 69/92): a fronte di assenza dal servizio per ogni giornata lavorativa impiegata al seggio elettorale;
- **PERMESSO RETRIBUITO PER LUTTO** (art. 4 L.n. 53/00; art. 1 DCPM n. 278/00): sono riconosciuti 3 giorni di permesso retribuito, da fruire entro 7 giorni di calendario dall'evento;
- **PERMESSO RETRIBUITO PER CONSIGLIERI PARI OPPORTUNITA'** (Art.6 D. LGS 23.5.2003 n. 196/00) fino a d un massimo di 50 ore lavorative al mese;
- **PERMESSO RETRIBUITO PROTEZIONE CIVILE** (art. 9 DPR n. 194/01): fino ad un massimo di 180 giorni all'anno;
- **PERMESSO RETRIBUITO CROCE ROSSA ITALIANA** (Delibera Comitato Centrale C.R.I. 289 del 24.11.2007): riconosciuto un permesso retribuito per l'intera giornata di convocazione dell'organo di appartenenza.

La retribuzione

Il **nuovo art. 1, comma 1, lett. n), D.lgs. 152/1997**, impone al datore di lavoro di indicare l'importo iniziale della retribuzione, gli elementi costitutivi della stessa e le relative modalità di erogazione.

A chiarimento interpretativo, la circolare n. 19/2022 specifica che la norma fa riferimento alle sole componenti di cui sia **oggettivamente possibile la determinazione al momento dell'assunzione**, con ciò escludendo gli elementi variabili quali ad esempio i premi di risultato. In tali casi, l'onere informativo riguarderà solo l'indicazione dei criteri adoperati per il calcolo di tali corrisposizioni.

Interessante la precisazione offerta dal Ministero in base alla quale il datore di lavoro non sarà tenuto ad indicare misure di welfare aziendale o buoni pasto, non costituendo gli stessi elementi ordinari della retribuzione, salvo che non siano considerati tali dalla contrattazione collettiva o dalle prassi aziendali applicate.

La retribuzione: suggerimenti operativi

A titolo di esempio...

il datore di lavoro potrà inserire apposita **clausola** del seguente tenore:

«La remunerazione che le viene inizialmente riconosciuta è così composta:

- Retribuzione Annuale Lorda (RAL) di Euro(...../00) articolata nelle seguenti voci:

o stipendio (...../00); [eventualmente] scatti (...../00);

o [indennità e trattamenti specifici previsti per il tipo di posizione di lavoro inizialmente affidata];

- altre eventuali indennità e maggiorazioni sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata in base alle concrete modalità di svolgimento della prestazione inizialmente contrattualizzata.

Fatto salvo, eventualmente, quanto specificatamente previsto per alcune voci retributive nel presente contratto e/o nelle relative fonti istitutive, il trattamento economico è normalmente corrisposto mensilmente, in 13 mensilità. L'erogazione sarà effettuata a mezzo bonifico bancario sul conto corrente che lei indicherà entro il giorno di ciascun mese. La 13esima mensilità le verrà erogata nel mese di dicembre di ciascun anno, entro il giorno».

L'orario di lavoro

Il nuovo art. 1, comma 1, lett. o), D.lgs. 152/1997, individua tra gli elementi dell'informativa la **programmazione dell'orario normale di lavoro**, nonché ulteriori condizioni specificate, **quando il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte imprevedibile.**

A detta della circolare n. 19/2022, le informazioni devono riguardare soprattutto i riferimenti al contratto collettivo nazionale e agli eventuali accordi aziendali sul tema dell'orario nel luogo di lavoro.

E' interessante notare che la predetta circolare specifica che rientrano nella nozione di orario di lavoro prevedibile le ipotesi di:

- **lavoro multi-periodale**, per il quale sarà sufficiente indicare al lavoratore l'articolazione oraria nella quale viene inserito e le modalità con cui gli saranno comunicate le informazioni in merito;
- **lavoro discontinuo**, cioè attività che non richiedono un impegno continuativo di lavoro.

La circolare n. 19/2022 specifica che il datore di lavoro sarà tenuto a comunicare le variazioni successivamente intervenute all'informativa solo nelle ipotesi in cui ci siano modifiche strutturali o riguardano un arco temporale significativo.

(segue...)

L'orario di lavoro: suggerimenti operativi

A titolo di esempio...

il datore di lavoro potrà inserire apposita **clausola** del seguente tenore:

« Il suo orario di lavoro è a tempo pieno, nella misura settimanale normale prevista dalla contrattazione collettiva applicata e come regolata dalle regole aziendali in materia di “orario di lavoro”, ed è organizzato con modalità ordinariamente prevedibili:

- *(non turnista) secondo la disciplina di cui al Capitolo, artt., del CCNL, **di norma da lunedì a venerdì per un totale di ore settimanali, con intervallo e pause come previsto dalla regolamentazione aziendale di riferimento per la sua unità organizzativa che potrà consultare***
- *(quadro) secondo la disciplina di cui al Capitolo, art. del CCNL, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale impiegatizio di più altro livello, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie della categoria e compatibilmente con le esigenze operative di tale unità.*
- *(turnista) secondo la disciplina di cui Capitolo, all'art. del richiamato CCNL, articolato in turni, anche notturni, **secondo gli schemi turni previsti dalla regolamentazione aziendale di riferimento per la sua unità produttiva che potrà consultare** .*

Le precisiamo che: a) nel rispetto della normativa e della contrattazione collettiva applicabile, l'Azienda si riserva di modificare l'articolazione del suo orario di lavoro; b) nel rispetto della normativa e della contrattazione collettiva applicabile, l'orario normale di lavoro potrà essere considerato su una media plurisettimanale; c) qualora esigenze di servizio lo richiedessero in relazione alle sue mansioni la prestazione potrà anche essere articolata in turni. In ogni caso lei dichiara, nell'assoluto rispetto della legislazione vigente, la propria disponibilità ad effettuare la prestazione lavorativa su turni di lavoro che comportino avvicendamenti sull'intero arco della giornata lavorativa. Termini e modalità di gestione dell'orario di lavoro sono dettagliati nelle relative Regole in materia di orario di lavoro consultabili nell'intranet aziendale nella seguente sezione:»

L'orario di lavoro dirigenziale: suggerimenti operativi

Nel caso di **rapporto di lavoro dirigenziale**, il datore di lavoro potrà inserire apposita **clausola** del seguente tenore:

«In coerenza con la natura dirigenziale del suo rapporto di lavoro, il suo livello di responsabilità e l'autonomia che essa comporta escludono l'esistenza di un orario di lavoro rigidamente programmato dalla Società ferma restando la necessità di garantire una prestazione minima quantitativamente in linea con l'orario di lavoro generalmente applicato e distribuita in modo coerente rispetto alle esigenze operative degli uffici aziendali di suo riferimento.»