

IL NUOVO CONTRATTO DI LAVORO

D.L. 104/2022

Circolare INL n. 4 del 10.08.2022

Relatrice: Rachele Gatto

Commercialista - Esperta in Diritto del Lavoro

Ambito di applicazione

La tutela prevista trova applicazione in relazione ai seguenti contratti di lavoro:

- a) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) contratto di lavoro intermittente;
- d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente; (art 2 co. 1 D.Lgs 81/2015)
- e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa; (art. 409 n. 3 c.p.c.)
- f) contratto di prestazione occasionale. (art. 54 bis D.L. 50/2017)
- g) i lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- h) i lavoratori domestici.

Ambito di applicazione

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;
- c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;
- e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero

Modalità di comunicazione al dipendente

Il datore di lavoro comunica a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal decreto in formato **cartaceo** oppure **elettronico**.

L'INL (circ. n. 4/2022) ha precisato che, al fine di agevolare il più possibile l'assolvimento dei nuovi adempimenti informativi, è possibile avvalersi di una comunicazione in formato "elettronico" (es. e-mail personale comunicata dal lavoratore, e-mail aziendale messa a disposizione dal datore, messa a disposizione sulla rete intranet aziendale dei relativi documenti tramite consegna di password personale al lavoratore ecc.) avendo cura, però, di specificare che "le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore e il datore ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro".

Per l'INL, la disposizione sulla durata della conservazione della prova della trasmissione o ricezione delle informazioni ai lavoratori è priva di una sanzione diretta giacché, in caso di inosservanza, tali obblighi saranno da ritenersi omessi, con l'applicazione delle sanzioni **ex art. 19, co. 2, D.Lgs. N. 276/2003**

Obblighi informativi al dipendente

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 di instaurazione del rapporto di lavoro.(art 9 bis D.L. 510/1996

Le nuove disposizioni prevedono che il datore di lavoro debba comunicare al lavoratore precise informazioni:

- a) identità delle parti ivi compresa quella 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, ovvero 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;
- 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) Importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e relativi elementi costitutivi, indicando periodo e modi di pagamento
- o) Programmazione orario normale di lavoro ed eventuali condizioni su lavoro straordinario e sua retribuzione, più eventuali condizioni per i cambi turno, se contratto prevede organizzazione dell'orario in tutto o in gran parte prevedibile;
- p) Se il rapporto, caratterizzato da modalità in gran parte o del tutto imprevedibili, non prevede orario normale programmato, il datore informa il lavoratore su: 1) variabilità programmazione del lavoro, ammontare minimo di ore retribuite garantite e retribuzione per il lavoro prestato oltre le ore garantite, 2) ore e giorni di riferimento in cui svolgere prestazioni, 3) periodo minimo di preavviso prima che inizi la prestazione e, se consentito dalla tipologia contrattuale e pattuito, termine entro cui datore può annullare l'incarico;
- q) contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r) Enti e istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore stesso;

Termini di comunicazione al dipendente

TIPO DI INFORMAZIONE (da fornire all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa)	DEROGA (art 1 co.3)
a – b – c – d – e – f – h – n – o – p	Entro 7 giorni
g – i – l – m – q – r	Entro 1 mese

In caso di estinzione del rapporto prima di un mese dalla sua instaurazione, al lavoratore va consegnata, al momento della cessazione, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui alla tabella che precede, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto;

le disposizioni normative e dei CCNL relative alle informazioni che vanno comunicate dai datori sono disponibili a tutti, gratuitamente e in modo trasparente, chiaro, completo e facilmente accessibile, tramite il sito internet istituzionale del Ministero del lavoro: anche tale obbligo, a carico del Dicastero, è entrato in vigore il 13 agosto scorso, confidiamo quindi in un celere adempimento in tal senso;

se intervengono variazioni degli elementi ex artt. 1, 1-bis e 2, non derivanti direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, o da clausole del contratto collettivo (anche quello aziendale), datore (e committente) comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione in merito.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE
E
BUON LAVORO