

Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

Informativa al personale dipendente all'atto dell'assunzione.

Con l'entrata in vigore dal 13 agosto 2022 del D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 (G.U. n. 176 del 29 luglio 2022), è stata recepita in Italia la Direttiva (UE) 2019/11521, relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili. La norma è basata su disposizioni relative ai diritti minimi e alle informazioni da fornire ai lavoratori in merito alle condizioni di lavoro, in un'ottica rivolta ai nuovi sviluppi demografici, alla digitalizzazione e a nuove forme di lavoro.

Scopi principali delle nuove regole che sostituiscono interamente quelle contenute nel D.lgs. 152/1997 sono di migliorare:

- ✚ l'accesso dei lavoratori alle informazioni concernenti le loro condizioni di lavoro;
- ✚ la condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, con particolare riferimento alle tipologie di lavoro non standard;
- ✚ il rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro, mediante un rafforzamento delle misure di tutela;
- ✚ la trasparenza nel mercato del lavoro, evitando però di imporre oneri eccessivi alle imprese di qualsiasi dimensione.

Le disposizioni del D.lgs. 104/2022 si applicano a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022 e a quelli che verranno attivati in data successiva e riguardano tutti i rapporti di lavoro dipendente, di qualsiasi tipologia, nonché quelli di collaborazione sia genuini che quelli etero organizzati, quelli occasionali (ex voucher), compresi i rapporti lavorativi dei marittimi, del settore pesca e degli addetti ai servizi domestici, salvo le esclusioni indicate caso per caso.

Sono invece esclusi dalla disciplina del D.lgs. 104/2022 i seguenti rapporti:

- ✚ i rapporti di lavoro autonomo;
- ✚ i rapporti di lavoro nell'ambito sportivo;
- ✚ i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;

Pag. 1 un 5

Sede legale: Via Parini 19/a – 21047 Saronno - Codice fiscale / Partita IVA 03363880125

Tel. 02-868.82.044 – Fax. 02-868.82.045 - Email: info @studiosf.net

Pec: studiosf@legalmail.it - www.studiosf.rete

CAF CGN SpA
IL CAF DEI PROFESSIONISTI
UFFICIO AUTORIZZATO

Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

- ✚ 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;
- ✚ i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive.

In breve, le novità più rilevanti rispetto all'assetto precedente in vigore dal 1997:

- ✚ è stato ampliato l'elenco delle informazioni che attualmente il datore di lavoro già fornisce al lavoratore;
- ✚ sì, regola la tempistica e i mezzi con cui le informazioni devono essere comunicate al lavoratore;

si estende l'adempimento informativo, per quanto compatibile con la natura e la tipologia del rapporto di lavoro, anche al committente di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa nonché alle prestazioni di lavoro occasionale tramite piattaforma informatica INPS.

Le informazioni al lavoratore

Le categorie di informazioni che il datore di lavoro o il committente è tenuto a fornire al prestatore prima di instaurare il rapporto di lavoro, mettendo in evidenza i dati nuovi rispetto a quanto previsto nella disciplina previgente, sono le seguenti:

- ✚ identità delle parti, compresi, elemento di novità, gli eventuali codatori;
- ✚ il luogo di lavoro che, se variabile, va esplicitato compresa l'ipotesi (novità) in cui il lavoratore sia libero di stabilirlo (come nello smart working);
- ✚ la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- ✚ l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
- ✚ la data di inizio del rapporto di lavoro;
- ✚ la tipologia di rapporto di lavoro, e la relativa durata prevista in caso di rapporti a termine;
- ✚ l'identità delle imprese utilizzatrici, se nota, nella somministrazione (novità);

Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

- ✚ la durata del periodo di prova, se previsto;
- ✚ il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista (novità);
- ✚ la durata del congedo per ferie, nonché (novità) 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;
- ✚ la procedura (novità), la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
- ✚ l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- ✚ il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto (novità);
- ✚ 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 (assicurazioni; fondi pensione ecc.) (novità).

Va sottolineata la parte relativa all'orario di lavoro in quanto, nella disciplina previgente, bastava indicare la relativa fascia oraria della prestazione, mentre oggi le informazioni diventano molto più articolate in base ai diversi regimi di orario.

Con il D.lgs. 104/2022 infatti occorre specificare 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, e se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile (per quest'ultimo aspetto rinviamo all'articolo successivo).

Utilizzo di sistemi di valutazione automatica

Novità assoluta è rappresentata dall'art. 1-bis inserito nel corpo del D.lgs. 152/1997, che contempla l'ipotesi in cui, dall'assunzione, all'assegnazione di mansioni al recesso, il datore di lavoro/committente utilizza sistemi

Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

di monitoraggio automatizzati basati su un programma software che, incrociando dati, esprime determinate valutazioni.

In questo ambito, pertanto, il datore di lavoro o committente nell'informativa generale, è tenuto ad esplicitare al prestatore le seguenti notizie:

- ✚ gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo di tali sistemi;
- ✚ gli scopi, le finalità, la logica ed il funzionamento dei sistemi in questione;
- ✚ le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi stessi inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- ✚ le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- ✚ il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi nonché le metriche utilizzate per misurare tali parametri, e gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Tutte queste informazioni sono poi oggetto di rispetto delle regole sulla privacy ai sensi del reg. UE 679/2019 e datore di lavoro/committente devono rispettare una serie di obblighi di comunicazione coi lavoratori di cui daremo conto nel terzo intervento.

Distacco all'estero

Nel riformulare la norma del D.lgs. 152/1997, cambia poco rispetto a prima, fatta eccezione per due nuove informazioni che il datore di lavoro è tenuto a fornire ai lavoratori (sono esclusi marittimi e pescatori) che distacca temporaneamente all'estero anche per meno di 30 giornate (limite precedente):

- ✚ la retribuzione cui ha diritto il lavoratore conformemente al diritto applicabile dello Stato membro ospitante, in base alle più recenti norme sulla parità di trattamento tra distaccato e lavoratori in forza presso il distaccatario estero nell'ambito di una prestazione di servizi internazionali;
- ✚ l'indirizzo del sito internet istituzionale dello Stato membro ospitante il lavoratore distaccato in cui sono pubblicate le informazioni sul distacco applicate in quello stato a cui il datore distaccante deve adeguarsi.

Pag. 4 un 5

Sede legale: Via Parini 19/a – 21047 Saronno - Codice fiscale / Partita IVA 03363880125

Tel. 02-868.82.044 – Fax. 02-868.82.045 - Email: info @studiosf.net

Pec: studiosf@legalmail.it - www.studiosf.rete

CAF CGN SpA
IL CAF DEI PROFESSIONISTI
UFFICIO AUTORIZZATO

Studio S.T.F. & Partners

Società tra Professionisti a Responsabilità Limitata

Consulenza fiscale e societaria

Revisione legale



Consulenza del lavoro

Ufficio Autorizzato CAF CGN

Quando il distacco supera le 4 settimane consecutive il datore di lavoro deve integrare l'informativa con l'indicazione delle modifiche intervenute al contratto di lavoro.

Modifiche contrattuali

È confermato l'obbligo di comunicare in forma scritta al lavoratore o collaboratore dopo l'instaurazione del rapporto, ogni modifica che non derivi dalla legge o dal contratto collettivo. Ciò che cambia sono le tempistiche, in quanto la comunicazione va fatta non più entro un mese ma dal giorno successivo a quello in cui le modifiche hanno avuto effetto.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.