

Associata a:



UNI EN ISO 9001

Organismo accreditato da ACCREDIA
Body accredited by ACCREDIA

Presidente Nazionale

Carlo Ghirlanda

Vicepresidente Nazionale Vicario

Corrado Bondi

Vicepresidente Nazionale

Giovanni Cangemi

Vicepresidente Nazionale

Fabio Scaffidi Domianello

Vicepresidente Nazionale

Valerio Fancelli

Segretario Sindacale Nazionale

Lauro Ferrari

Segretario Culturale Nazionale

Bruno Oliva

Segretario Nazionale

Angela Rovera

Tesoriere Nazionale

Pasquale Di Maggio

A.N.D.I.

Lungotevere R. Sanzio, 9

00153 Roma

Tel. 06.5833.1008

Fax 06.5830.1633

info@andinazionale.it

www.andi.it

Circolare n.101.2061.SS.P
Prot. 1008.22.SS.P

Roma, 16 settembre 2022

**AI PRESIDENTI DEI
DIPARTIMENTI REG.LI E
DELLE SEZIONI PROV.LI ANDI**

**AI SEGRETARI SINDACALI
DEI DIPARTIMENTI REG.LI E
DELLE SEZIONI PROV.LI ANDI**

**ALLE SEGRETERIE DEI
DIPARTIMENTI REG.LI E
DELLE SEZIONI PROV.LI ANDI**

e p.c. **AI COMPONENTI
L'ESECUTIVO NAZ.LE ANDI**

Loro Sedi

Oggetto: Decreto trasparenza – Maggiori informazioni nella lettera di assunzione

Gentili Colleghi,

il 13 agosto 2022 è entrato in vigore il D.Lgs. 104/22 (c.d. Decreto Trasparenza), provvedimento che modifica strutturalmente gli obblighi informativi al momento dell'assunzione e la regolamentazione nel contratto di lavoro di aspetti come il patto di prova e la determinazione dell'orario di servizio.

Il Decreto Legislativo 104/2022 integra i già noti obblighi di informazione esistenti in capo ai datori di lavoro e committenti al momento dell'assunzione con nuovi obblighi protesi a rendere più trasparenti le condizioni di impiego. Lo scopo è quello di rendere maggiormente informati i lavoratori sulle loro condizioni contrattuali.

Le nuove disposizioni, in concreto si limitano ad ampliare, seguendo il dettato della normativa europea, il corredo informativo da rendere al lavoratore che, già in precedenza, era piuttosto ampio, in ossequio alle previsioni di cui al D.Lgs. n. 152/1997.

Il decreto modifica alcune regole riguardanti:

- le informazioni sul rapporto di lavoro,
- la durata massima del periodo di prova,
- il cumulo di impieghi,
- la prevedibilità minima del lavoro,
- la transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili,
- la formazione obbligatoria.

Le novità introdotte si applicano anche a tutti i **rapporti di lavoro già in essere alla data del 1° Agosto 2022**, trovando applicazione non solo nei confronti dei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato, compreso il tempo parziale ma, secondo quanto previsto dalla direttiva UE, anche ad ulteriori tipologie di rapporto e contratti di lavoro e più in particolare:

- contratto di lavoro somministrato;
- contratto di lavoro intermittente;
- collaborazioni etero-organizzate di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015;
- collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409, n. 3, c.p.c.;
- contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 (conv. da L. n. 96/2017).

Associata a:



UNI EN ISO 9001

Organismo accreditato da ACCREDIA
Body accredited by ACCREDIA

Presidente Nazionale

Carlo Ghirlanda

Vicepresidente Nazionale Vicario

Corrado Bondi

Vicepresidente Nazionale

Giovanni Cangemi

Vicepresidente Nazionale

Fabio Scaffidi Domianello

Vicepresidente Nazionale

Valerio Fancelli

Segretario Sindacale Nazionale

Lauro Ferrari

Segretario Culturale Nazionale

Bruno Oliva

Segretario Nazionale

Angela Rovera

Tesoriere Nazionale

Pasquale Di Maggio

A.N.D.I.

Lungotevere R. Sanzio, 9

00153 Roma

Tel. 06.5833.1008

Fax 06.5830.1633

info@andinazionale.it

www.andi.it

Anche i rapporti di lavoro domestico sono investiti dai nuovi obblighi informativi.

Nei confronti dei **lavoratori assunti prima del 1° Agosto 2022, su loro richiesta, entro il termine di 60 giorni**, il datore di lavoro dovrà fornire tutte le informazioni previste dalla nuova norma e non comunicate all'origine o nel corso del rapporto.

Dal 13 agosto 2022 tutti i nuovi assunti dovranno ricevere le informazioni complete come previsto dal decreto in esame.

L'informazione può essere resa sia in formato cartaceo che elettronico.

Si riporta di seguito una sintesi dei nuovi obblighi che i datori di lavoro e committenti dovranno fornire:

- i dati identificativi del datore di lavoro, la tipologia contrattuale, la sede di lavoro, la data di inizio del rapporto;
- l'inquadramento del lavoratore: categoria, livello, qualifica;
- la data di inizio e di fine in caso di rapporto a tempo determinato;
- l'importo della retribuzione iniziale;
- il periodo di prova, se previsto;
- il contratto collettivo applicato comprese le parti firmatarie del CCNL, gli eventuali contratti collettivi di secondo livello (territoriali e/o aziendali) nonché l'eventuale contratto aziendale;
- la programmazione dell'orario ordinario di lavoro (o, in alternativa, dettagli sulla gestione dell'orario);
- la durata delle ferie e di ogni altro congedo retribuito a cui ha diritto il lavoratore;
- la durata del preavviso;
- gli enti e gli istituti previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi;
- gli strumenti informatici utilizzati nella gestione del rapporto.

È possibile fornire al lavoratore l'informazione con la maggior parte dei dati entro il termine di 7 giorni dall'inizio del rapporto. I restanti dati entro 30 giorni. Sappiamo però che la validità del periodo di prova è subordinata alla sottoscrizione del contratto prima dell'inizio della prestazione lavorativa. Va da sé quindi che sia preferibile fornire tutti i dati prescritti all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto.

Restano **esclusi dai nuovi obblighi informativi i rapporti autonomi** (come ad esempio quelli dei collaboratori odontoiatri), quelli di durata molto breve (pari o inferiore ad una media di tre ore a settimana in quattro settimane consecutive), i rapporti di agenzia e il lavoro nell'impresa familiare.

Particolarità degne di evidenza

1. In caso di contratto a tempo determinato, il periodo di prova deve essere proporzionato alla durata del contratto, e alle mansioni assegnate in ragione della natura dell'impiego. Inoltre, in caso di rinnovo del contratto per svolgere le stesse mansioni, non può essere apposto un nuovo patto di prova.
2. Cumulo di impieghi ovvero «*clausola di esclusiva*»: il datore di lavoro o committente non può vietare al lavoratore di svolgere una diversa attività professionale al di fuori dell'orario di lavoro concordato fatta eccezione per le ipotesi in cui l'eventuale seconda occupazione rechi pregiudizio alla salute e alla sicurezza del lavoratore (compreso il rispetto della normativa sui riposi) o sia in conflitto d'interessi con l'attività principale (pur non violando il dovere di fedeltà).
3. Prevedibilità minima del lavoro: è previsto che il datore di lavoro non possa imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa se l'orario di lavoro e la sua collocazione temporale non sono predeterminati. Il lavoratore è pertanto legittimato a rifiutarsi di svolgere la prestazione senza subire alcun pregiudizio economico e/o disciplinare. La regola non si applica se:

Associata a:



UNI EN ISO 9001

Organismo accreditato da ACCREDIA
Body accredited by ACCREDIA

Presidente Nazionale

Carlo Ghirlanda

Vicepresidente Nazionale Vicario

Corrado Bondi

Vicepresidente Nazionale

Giovanni Cangemi

Vicepresidente Nazionale

Fabio Scaffidi Domianello

Vicepresidente Nazionale

Valerio Fancelli

Segretario Sindacale Nazionale

Lauro Ferrari

Segretario Culturale Nazionale

Bruno Oliva

Segretario Nazionale

Angela Rovera

Tesoriere Nazionale

Pasquale Di Maggio

- il lavoro si svolge entro ore e giorni di riferimento predeterminati,
- il lavoratore sia informato dal suo datore di lavoro sull'incarico o sulla prestazione da eseguire con un ragionevole periodo di preavviso.

4. Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili: i lavoratori con almeno 6 mesi di anzianità presso lo stesso datore di lavoro o committente possono richiedere per iscritto di accedere a condizioni di lavoro più prevedibili, sicure e stabili, se disponibili. In caso di diniego la domanda potrà essere riproposta decorsi almeno 6 mesi da quella precedente. L'azienda deve rispondere per iscritto entro 1 mese dalla richiesta.
5. Formazione obbligatoria: la formazione prevista dal CCNL o dalle leggi applicabili deve essere offerta a tutti i destinatari dell'obbligo, gratuita e possibilmente svolta in orario di lavoro normalmente retribuito. Resta esclusa la formazione professionale (es. formazione per il conseguimento dell'attestato ASO) o per la progressione di carriera.

Conservazione documentale / prescrizione

Le lettere di assunzione o di integrazione riportanti tutte le informazioni previste dal Decreto 104/2022 devono essere conservate per non meno di 5 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Le sanzioni

In assenza delle comunicazioni prescritte dall'obbligo legislativo, sono previste sanzioni amministrative pecuniarie da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato. La sanzione può essere erogata dall'Ispettorato territoriale del lavoro, previa denuncia da parte del lavoratore e previo accertamento ispettivo

Vi invitiamo alla massima diffusione dei contenuti della presente verso i Soci dei Vostri territori.

Cordiali saluti.

Il Segretario Sindacale Nazionale

Dott. **Lauro Ferrari**

Il Presidente Nazionale

Dott. **Carlo Ghirlanda**

A.N.D.I.

Lungotevere R. Sanzio, 9

00153 Roma

Tel. 06.5833.1008

Fax 06.5830.1633

info@andinazionale.it

www.andi.it