

Udine, 11 agosto 2022

Oggetto: Decreto sulla trasparenza nei contratti di lavoro – Circolare INL n.4/2022.

Circolare numero 026/2022

In breve

Facciamo seguito alle nostre circolari 024/2022 e 025/2022 nelle quali abbiamo già trattato del decreto sulla trasparenza dei contratti di lavoro. Torniamo sull'argomento per segnalare che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha appena emanato la Circolare n.4/2022 interpretativa del decreto.

Le indicazioni dell'INL arrivano molto a ridosso dell'entrata in vigore della norma – prevista per il 13 agosto – ma hanno il pregio di semplificare parzialmente gli adempimenti degli operatori prevedendo la facoltà di fornire alcune informazioni con il “semplice” rinvio al CCNL applicato, purchè il testo contrattuale venga messo a disposizione dei lavoratori.

Nonostante l'apprezzabile tentativo dell'INL rimangono, purtroppo, diversi aspetti non chiariti, pertanto ci aspettiamo a breve ulteriori chiarimenti. Ad esempio nulla viene chiarito in tema di informativa sulla formazione obbligatoria.

Approfondimento

Rispetto all'obbligo di fornire le “informazioni” *va in primis* sottolineato che alcuni degli elementi oggetto di informazione corrispondono ad altrettanti elementi fondanti del rapporto di lavoro (ad esempio l'indicazione delle parti e del luogo di lavoro), oppure corrispondono a clausole che vanno necessariamente inserite e sottoscritte prima dell'inizio dell'attività lavorativa pena l'invalidità (ad esempio l'apposizione del termine e il patto di prova). Pertanto, alcuni elementi oggetto di informazione, vanno necessariamente riportati nel contratto di assunzione che deve essere sempre sottoscritto da ambo le parti prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

L'INL nella circolare interpretativa fa riferimento al fatto che i “principali contenuti” oggetto di informazione devono essere inseriti nel contratto, viceversa gli altri elementi possono essere comunicati attraverso il rinvio al CCNL applicato e ad altri documenti aziendali (ad esempio una informativa o un regolamento) purchè tali documenti vengano contestualmente consegnati al lavoratore oppure messi a disposizione con modalità elettroniche (ad esempio mediante inoltro alla email personale o aziendale, oppure attraverso fornitura di user e password con accesso alla intranet aziendale o a un portale aziendale).

Va sottolineato che il datore di lavoro deve conservare, per almeno i 5 anni successivi dalla cessazione del rapporto, la prova di avere fornito tutte le informazioni richieste. In tale contesto si consiglia di acquisire, direttamente nella sottoscrizione del contratto assunzione, una specifica dichiarazione da parte del dipendente; ad esempio: *“con la sottoscrizione del presente contratto dichiaro di avere contestualmente ricevuto tutte le informazioni di cui al DL 104/2022 attraverso il presente contratto nonchè mediante la messa a disposizione del CCNL applicato, di specifica informativa e del regolamento aziendale”*.

Purtroppo l'INL non elenca puntualmente quali sono i “principali contenuti” da inserire nel contratto e quali quelli che, potendo essere forniti mediante rinvio al CCNL, possono anche essere inseriti in una specifica informativa. Va sottolineato però che lo stesso INL trattando dei “principali contenuti” precisa che possono essere forniti anche mediante la consegna al dipendente della comunicazione

di assunzione inviata al Centro per l'impiego (CPI). Pertanto pare lecito potersi sostenere che i "principali contenuti" sono proprio quelli da inserire nella comunicazione al CPI e quindi: le parti del rapporto, la sede del datore, il luogo di lavoro, l'inquadramento, il livello e la qualifica del lavoratore, la tipologia contrattuale, la data di inizio e di cessazione, il CCNL applicato, l'orario medio settimanale di lavoro, la retribuzione annua.

A ben vedere l'INL trattando, in via esemplificativa, dei "principali contenuti" cita *l'orario giornaliero x il n.ro dei giorni a settimana* e *la retribuzione mensile x il n.ro di mensilità*, con ciò inserendo informazioni un po' più estese rispetto alla comunicazione al CPI che prevede – come detto – di indicare, tra gli altri elementi, *l'orario medio settimanale* di lavoro e *la retribuzione annua*.

In allegato alla presente circolare riportiamo, per le tre tipologie contrattuali sottoindicate:

- lavoratori subordinati (compresi i domestici);
- collaboratori coordinate e continuativi;
- prestatori occasionali di lavoro accessorio (ex voucher c.d. presto);

una tabella riepilogativa contenente l'elenco (lettere da A a S) delle informazioni da fornire al personale.

Per ciascuna categoria di informazioni viene precisato quali informazioni vanno fornite nel contratto di assunzione e quali informazioni possono essere riportate in una "informativa" che può prevedere il "semplice" rinvio al CCNL ed essere fornita anche in formato elettronico. Nell'ultima colonna della tabella viene indicata la scadenza entro la quale vanno fornite le informazioni.

Ribadiamo – come detto – che la possibilità di fare il rinvio al CCNL è subordinata alla contestuale consegna al lavoratore del testo del CCNL ed, eventualmente, di altri documenti aziendali.

Ricordiamo che, tutti i contratti di lavoro stipulati fino al 12 agosto mantengono la regolamentazione precedente al decreto trasparenza, ciononostante la norma consente anche a questi lavoratori di chiedere l'aggiornamento delle informazioni in loro possesso. In questo caso le aziende devono adempiere alla richiesta entro 60 giorni.

Ricordiamo inoltre che qualunque variazione delle informazioni obbligatorie contenute nel decreto trasparenza deve essere comunicata ai lavoratori entro il primo giorno di decorrenza; sono escluse le variazioni che derivano da modifiche normative, regolamentari e di CCNL. In tale contesto segnaliamo che, indipendentemente dall'obbligo di informazione, è sempre opportuno formalizzare le nuove pattuizioni e/o gli accordi modificativi raggiunti con i collaboratori.

Segnaliamo infine che, per quanto riguarda le aziende che hanno demandato allo Studio la predisposizione delle lettere di assunzione, sarà nostra cura adeguare la modulistica alle novità normative ed alle successive indicazioni di prassi che ci attendiamo frequenti nei prossimi mesi. Sarà comunque necessario collaborare al fine di fare avere ai nuovi assunti le informazioni aggiuntive e recapitare loro la copia del CCNL.

	INFORMAZIONE DA FORNIRE PER RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO	INSERIRE NEL CONTRATTO	INSERIRE IN INFORMATIVA ANCHE CON RINVIO AL CCNL	SCADENZA (rispetto all'inizio della prestazione)
A	l'identità delle parti, ovvero l'identificazione del datore di lavoro e del lavoratore (nel caso della co-datorialità per i contratti di rete devono essere indicati tutti i datori di lavoro);	X		Prima di iniziare
B	il luogo di lavoro;	X		Prima di iniziare
C	la sede o il domicilio del datore di lavoro;	X		Prima di iniziare
D	l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;	X		Prima di iniziare
E	la data di inizio del rapporto;	X		Prima di iniziare
F	la tipologia di contratto con indicazione della data di conclusione per i contratti a termine;	X		Prima di iniziare
G	nei contratti di somministrazione l'identità dell'utilizzatore;	X		30 gg
H	la durata del periodo di prova se previsto;	X		Prima di iniziare
I	il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;		X	30 gg
L	la durata del congedo per ferie, nonché gli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore;		X	30 gg
M	procedura, forma e termini del preavviso, sia in caso di licenziamento, sia in caso di dimissioni;		X	30 gg
N	l'importo della retribuzione con i diversi elementi di paga con indicazione circa il periodo e le modalità di pagamento;	X (per importo mensile e numero mensilità)	X (per elementi di paga e modalità pagamento)	Prima di iniziare 7 gg (solo per la parte informativa)
O	i giorni di prestazione e l'ora di inizio e di termine del normale orario di lavoro, le condizioni del lavoro straordinario e il relativo pagamento. In caso di lavoro a turni le condizioni per il cambio turno;	X (per orario settimanale)	X (distribuzione orario nella settimana e pagamento ore aggiuntive)	Prima di iniziare 7 gg (solo per la parte informativa)
P	in ipotesi di un rapporto di lavoro con orari non preventivabili o privi di programmazione (ad es. il lavoro intermittente) occorre precisare: la variabilità dell'orario, l'ammontare minimo delle ore retribuite, la retribuzione delle ore aggiuntive rispetto a quelle garantite; il periodo minimo di preavviso per la chiamata e il termine entro il quale la chiamata può essere annullata; le ore e i giorni in cui il lavoratore è tenuto a prestare attività.	X	X (pagamento ore aggiuntive)	Prima di iniziare 7 gg (solo per la parte informativa)
Q	il contratto collettivo (nazionale, territoriale, aziendale) applicato al rapporto di lavoro con indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;	X		30 gg
R	gli enti presso i quali vengono versati i contributi previdenziali ed assicurativi e la presenza di forme di protezione sociale fornita dal datore di lavoro;		X	30 gg
S	sono previsti ulteriori obblighi informativi nel caso in cui le prestazioni vengano organizzate attraverso sistemi decisionale e di monitoraggio automatizzati (ad esempio le piattaforme informatiche che regolano l'attività degli addetti alle consegne a domicilio).	X		Prima di iniziare

	INFORMAZIONE DA FORNIRE PER RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	INSERIRE NEL CONTRATTO	INSERIRE IN INFORMATIVA ANCHE CON RINVIO AL CCNL	SCADENZA (rispetto all'inizio della prestazione)
A	l'identità delle parti, ovvero l'identificazione del datore di lavoro e del lavoratore (nel caso della co-datorialità per i contratti di rete devono essere indicati tutti i datori di lavoro);	X		Prima di iniziare
B	il luogo di lavoro;	X		Prima di iniziare
C	la sede o il domicilio del datore di lavoro;	X		Prima di iniziare
D	l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;	X		Prima di iniziare
E	la data di inizio del rapporto;	X		Prima di iniziare
F	la tipologia di contratto con indicazione della data di conclusione per i contratti a termine;	X		Prima di iniziare

N.B. La necessità di fornire le informazioni da A. ad F. ai collaboratori è stata indicata dalla circolare dell'INL n.4/2022. Fermo restando che i collaboratori non hanno un inquadramento né un livello specifico, a ben vedere tutte le informazioni richieste vengono ordinariamente indicate nei contratti di collaborazione.

	INFORMAZIONE DA FORNIRE PER RAPPORTI DI PRESTAZIONE OCCASIONALE DI LAVORO ACCESSORIO (c.d. ex voucher o presto)	INSERIRE NEL CONTRATTO	INSERIRE IN INFORMATIVA ANCHE CON RINVIO AL CCNL	SCADENZA (rispetto all'inizio della prestazione)
A	l'identità delle parti, ovvero l'identificazione del datore di lavoro e del lavoratore (nel caso della co-datorialità per i contratti di rete devono essere indicati tutti i datori di lavoro);	X		Prima di iniziare
B	il luogo di lavoro;	X		Prima di iniziare
C	la sede o il domicilio del datore di lavoro;	X		Prima di iniziare
D	l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;	X		Prima di iniziare
E	la data di inizio del rapporto;	X		Prima di iniziare

N.B. La necessità di fornire le informazioni da A ad E ai prestatori occasionali di lavoro accessorio è stata indicata dalla circolare dell'INL n.4/2022. A ben vedere tutte le informazioni richieste vengono ordinariamente indicate nella dichiarazione da trasmettere attraverso la piattaforma informatica INPS, copia della quale viene automaticamente inviata dal sistema al lavoratore accessorio